



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de sector "Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz". (2020061840)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de sector "Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz" –código de convenio 06000505011981- que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2020, de una parte, por representantes de ASPREMETAL, en representación de los empresarios y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-FICA Extremadura, CCOO de Industria de Extremadura y CSIF Extremadura en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 28 de agosto de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte UGT FICA Extremadura, CCOO de INDUSTRIA de Extremadura y CSIF Extremadura, como representación laboral, de otra parte la Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL) en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Territorial.

Ámbito Funcional.

Los preceptos de este convenio son de obligación para todas las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los lavados, engrase, instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajo 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 energías renovables.

Son también de aplicación las presentes normas para las empresas que fabriquen, transformen y reparen envases metálicos y boterío; joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, redes de contra incendios, placas solares y otras actividades complementarias de la construcción metálica, las de tendidos de líneas eléctricas y redes telefónicas, las de conducción de energías, 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, lectura de contadores así como aquellas actividades específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Quedan excluidas



las empresas dedicadas a la venta de artículos de siderometalúrgica en proceso exclusivo de comercialización.

Ámbito Territorial. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas acogidas al artículo anterior, con las excepciones señaladas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba la ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.-3-c y 2.-1-a, f y g, y personal de alta Dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito temporal y de aplicación.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), y deberá ser aplicado hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse 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.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes a la hora de la entrada en vigor de este convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la S.S. en régimen de pago delegado, así como con respecto a los conceptos no compensables ni absorbibles en este convenio.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá este convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

**Artículo 6. Prórroga y Denuncia.**

El presente convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior convenio.

El presente convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

Artículo 7. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

Artículo 8. Integridad del convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma, cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la patronal, designados, respectivamente, por los sindicatos participantes y por la patronal, entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del convenio. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la patronal y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Los escritos remitidos a la Comisión Paritaria deberán ser remitidos al Presidente y a las siguientes direcciones:



FICA UGT EXTREMADURA.

C/ Obispo Segura Sáez, 8.

10001 Cáceres.

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA

C/ Juan Carlos I, n.º 47.

06800 MÉRIDA.

CSIF EXTREMADURA

Avda de Alange n.º 5.

06800 MÉRIDA.

ASPREMETAL.

C/ Jalifa, 15.

06006 BADAJOZ.

Acusando de recibo en dicho escrito, la Comisión Paritaria, vendrá obligada a reunirse en un plazo de seis días naturales.

Artículo 10. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

**CAPÍTULO II****Relaciones individuales de trabajo, condiciones
generales de ingreso****Artículo 11. Ingreso en el Trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Artículo 12. Pruebas de Aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son los adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 13. Período de Prueba.

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

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

Artículo 14. Duración.

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

- Grupo 1 hasta 6 meses.
Grupo 2 hasta 6 meses.
Grupo 3 hasta 2 meses.



Grupo 4 hasta 1 mes.

Grupo 5 hasta 1 mes.

Grupo 6 hasta 15 días.

Grupo 7 hasta 15 días.

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

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

Artículo. 15. Derechos y obligaciones.

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

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

Artículo 16. Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

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

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

**Artículo 17. Interrupción del periodo de prueba.**

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de Trabajadores, disposiciones complementarias.

Artículo 19. Contrato Fijo de Plantilla.

Este contrato es el que conciertan la empresa y el trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa.

Artículo 20. Contratos Eventuales.

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

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 21. Contratos para la formación y el aprendizaje.**

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

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 22. Información Sobre Contratación.

De todos los contratos que se efectúen en la empresa, así como las prórrogas que se puedan producir, se le entregará copia básica de los mismos a los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de cinco días desde que se suscribe el contrato o se efectúa la prórroga.

Artículo 23. Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 de 1 de junio y especialmente lo establecido en su artículo 9. Los trabajadores que presten servicio a la empresa con un contrato de puesta a disposición, tendrán los mismos derechos salariales y de seguridad, que el resto de los trabajadores con vinculación laboral directa.

Artículo 24. Extinción de los Contratos.

El cese de los trabajadores, deberá ser comunicado por la empresa, mediante escrito con una antelación de 15 días naturales, no obstante la empresa, podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales, de las tablas del presente convenio. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Asimismo se le dará traslado al comité de empresa o Delegado de Personal, proporcionándole una copia del escrito de comunicación del cese.

Este preaviso se hace extensivo también al trabajador.



CAPÍTULO III
Clasificación profesional

Artículo 25. Clasificación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios generales:

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

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio.

Tareas:

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

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



5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

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

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio.

Tareas:

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.



3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio.

Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.



4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios generales:

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

**Formación:**

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

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio.

Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.



11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprende las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio.



Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.



13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.

Criterios generales:

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

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión y titulación o permiso oficial necesario.

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.



6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y es carpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.



GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios generales:

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

Formación:

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio.

Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.



CAPÍTULO IV

Ordenación y prestación de trabajo

Artículo 26. Ordenación del Trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional (Categoría o Sección).

Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

Artículo 27. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.

La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, así como el presente convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.



Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de Protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 28. Deberes del Empresario.

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Reclamaciones de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa, a través de sus representantes legales.

Las empresas, deberán de resolver estas reclamaciones en el plazo de cinco días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPÍTULO V**Promoción en el trabajo y movilidad****Artículo 30. Ascensos. Procedimiento.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - Titulación adecuada.
 - Conocimiento del puesto de trabajo.



- Historial Profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
- En todos los ascensos de categoría, estará presente un miembro del comité de empresa, o trabajador que designe el propio comité.

CAPÍTULO VI

Percepciones económicas

Artículo 31. Percepciones Económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la realización de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extra salarial.

1. Percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, domingos y festivos u horas extraordinarias.
 - Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.



2. Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas por desplazamiento y ropa de trabajo.
- Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Becas de estudios.
- Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

Artículo 32. Estructura de las Percepciones Económicas.

1. Los conceptos salariales y extra salariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como anexo número 1 del presente convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Revisión Salarial.

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

En el plus salarial de asistencia establecido en este convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo, pudiéndose descontar la cantidad proporcional correspondiente, por cada día laborable no justificado, que no se asista al trabajo.

Artículo 33. Devengo de las Percepciones Económicas.

- El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, se establecen en la tabla salarial del presente convenio.



— Plus salarial (Plus de Asistencia) de convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada categoría, se fijan en las tablas salariales del presente convenio.

— Plus de domingos y festivos:

Tendrán la siguiente regulación:

- Para aquellos trabajos que puntualmente se realicen en Domingos o Festivos como parte de la jornada ordinaria o en horas extras, se incrementará en un 20 % la hora extraordinaria; o el salario diario en un 20 % por cada domingo y festivo realmente trabajado.
- Para las empresas que trabajen los domingos y festivos como jornada ordinaria, abonarán al trabajador 38,44 € por cada uno de estos días realmente trabajados, o la parte proporcional cuando no se trabajen las 8 horas ese domingo o festivo.

Este último concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

— Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de verano: Del 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 34. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad se calcularán de la forma siguiente:

- a) Los cuatro primeros quinquenios se incrementarán en un 5 % cada quinquenio sobre el salario base.
- b) El incremento a partir del quinto quinquenio y sucesivos será de un 8 % sobre el salario base. El citado porcentaje se incrementa por quinquenios y categoría profesional del trabajador.

Los porcentajes de antigüedad aquí pactados quedarán congelados y consolidados hasta la finalización del contrato laboral, cuando el trabajador haya obtenido un porcentaje de incremento que suponga el 44 % sobre el salario base del presente convenio.

La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente no tendrá en adelante ningún incremento por subida de convenio, tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

**Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias.**

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, pagadera en la segunda decena del mencionado mes; diciembre, pagadera en la segunda decena del mencionado mes; y la paga de beneficio que se abonará dentro de la segunda decena del mes de marzo del año siguiente a aquél que se devenga.

No obstante por acuerdo entre empresa y trabajador las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas.

La cuantía de las pagas extraordinarias se determina, para cada una de las categorías, en la Tabla salarial de este convenio, a las que habrá que añadir el porcentaje de antigüedad que le corresponda a cada trabajador.

Artículo 36. Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- Paga de Junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficio se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, asimismo, el personal que ingrese o cese en el año natural, devengará la paga de beneficio en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

Artículo 37. Plus Nocturno y Plus de Prolongación de la Jornada.

A) Plus Nocturno: Para las horas de trabajo nocturnas o la jornada que tenga dicho carácter se establece un recargo de 2 €/hora. Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.



B) Plus de Prolongación la Jornada: Tendrán la siguiente regulación:

Es el trabajo de los operarios para la reparación de instalaciones y maquinaria, por causa de averías, o cobertura de puestos de trabajo por ausencia de algún trabajador, cuando la jornada ordinaria se vea prolongada, incluso días no laborables, mediante la observancia de un medio de alerta cuyo uso obtenga la intervención de dicho trabajador para atender o reparar la avería lo más urgente posible o dar la cobertura necesaria.

Citado dispositivo de alerta o terminal deberá ser proporcionado por la empresa.

Esta guardia y custodia tendrá la consideración de plus de guardia, y será remunerado con 20 euros en días no laborables y con 8 € los días laborables, y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

No será de aplicación a aquellos trabajadores que por turno tengan estas funciones los sábados y domingos.

Artículo 38. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en la tabla del presente convenio, este Plus no se computará en gratificaciones extraordinarias y se percibirá mensualmente, pudiendo descontar la cantidad proporcional por cada día laborable que no se asista al trabajo.

Artículo 39. Retribuciones y revisión salarial.

Periodo de aplicación: de 01/03/2020 al 31/12/ 2020

Salario de convenio: Será el que figure en la tabla salarial anexa.

Plus de Asistencia: Será el que figure en la tabla salarial anexa.

Artículo 40. Año 2020.

Se acuerda para este año 2020 el salario que se desprende de la tabla salarial anexa y que resulta de una actualización de las tablas salariales del anterior convenio, a las que se le aplica aumento del 0'9 %.



Esta tabla salarial y su abono, se aplicará, sin efecto retroactivo, desde 1 de Marzo de este año 2020 sin perjuicio de la fecha de publicación del mismo. Por ello se establece un plazo de dos meses, desde la publicación de este convenio, para el pago, si los hubiere, de los atrasos generados.

Artículo 41. Pluses Extra salariales.

Dietas: Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, incluidos los de centros móviles e itinerantes, tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.

Dieta Completa.

Media dieta.

Kilometraje.

Dichas dietas y kilometraje estarán sujetas a la revisión salarial en caso de que se produjera.

Que al margen de los conceptos anteriores, los trabajadores que por circunstancia de trabajo tengan que pernoctar fuera de su residencia habitual serán indemnizados por la empresa abonándoles el coste de alojamiento siempre en el lugar concertado por el empresario y nunca en otro caso.

Artículo 42. Realización de Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo un incremento del 100 por 100 todas aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral de trabajo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor a las estructurales que como tales acuerdan en las empresas, serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegados de Personal, mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1 hora y 45 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del



proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 43. Seguro de Accidentes.

Para los años de vigencia del presente convenio y a partir de su publicación en el DOE se establece el siguiente acuerdo:

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral, el trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente: 30.000 €.

Para ello los empresarios deberán suscribir una Póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de todos y cada uno de los trabajadores que tenga en su plantilla en cada momento.

La no inclusión de los trabajadores en la Póliza mencionada anteriormente por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

Artículo 44. Premio por antigüedad al cese.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio y que teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 20 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extra salarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuentan con 58, 59 ó 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.



Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 45. Situación de I.T.

Baja por accidente. En caso de accidente laboral, con baja producida por el mismo, la empresa pagará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario líquido que venía cobrando desde el primer día de baja.

Baja por Enfermedad común: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario neto que venía percibiendo al trabajador, a partir del séptimo día de la baja.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 46. Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo tanto para la jornada continuada como para la jornada partida será de 1.760 horas para los años de vigencia del convenio.

A tal fin, se elabora en este convenio un calendario laboral donde se hacen figurar las 1.760 horas pactadas anteriormente teniendo en cuenta las fiestas regionales y nacionales y una jornada diaria de ocho horas comprendidas de lunes a viernes. Calendario que queda unido al presente convenio.

2. Para distribuir las 1760 horas, se priorizará como festivos de convenio, los días 24 y 31 de diciembre, de cada año y una jornada completa, dentro de la época de feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa.

En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo.

3. Desde este calendario, cada empresa y siempre antes del 15 de febrero de cada ejercicio, elaborará el suyo propio en orden a sus fiestas locales, pudiendo distribuir la jornada en la forma que se determina en el artículo siguiente. Este calendario deberá ser previamente



comunicado a los trabajadores o a sus representantes para su conocimiento y aceptación. Caso de no ser consensuado con ellos, habrá de ser, no obstante, respetado y cumplido, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción social.

Establecido por la empresa su calendario laboral, podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del convenio. Transcurrido este periodo sin elaboración de este calendario las empresas observarán el calendario contenido en el convenio.

Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la elaboración del calendario anual del año siguiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se entenderá que se encuentra en el puesto de trabajo cuando dentro de la población donde ha sido contratado, el trabajador inicia y termina el tajo; salvo que sea llamado por la empresa para recibir órdenes.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada ordinaria de trabajo ya sea continuada o no, se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 47. Distribución de la jornada.

1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, y en atención a sus diferentes necesidades y sin alterar el número de horas efectivas pactadas anualmente.
2. Se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende del calendario laboral establecido en este convenio comprendido en una jornada laboral de ocho horas distribuidas de lunes a viernes.
3. Se entiende como distribución irregular de la jornada aquella que pueden realizar las empresas de acuerdo con los siguientes topes mínimos y máximos. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 y 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no excederán de 35 y 45 horas.



Estos límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto, si no hubiera representantes, de forma colectiva con los trabajadores mismos.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de los trabajadores, y si al vencimiento de un contrato de trabajo en esta distribución irregular de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponden con la distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

* Valor de la hora extraordinaria:

Las horas extraordinarias para cada categoría, se calcularán de acuerdo con la siguiente ecuación:

Módulo = Salario base + antigüedad + pluses + prorrata de pagas x 365 días Horas efectivas de trabajo

Valor de la hora extraordinaria = 2.00 x módulo.

Recargo = 100 por 100 del módulo.

5. Establecido por la empresa su calendario laboral de acuerdo con lo preceptuado en el artículo anterior antes del 15 de febrero, podrán modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del convenio.
6. Otras posibles modificaciones se harán de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Se acuerda que la jornada irregular se recuperará en los 6 meses siguientes desde su ejecución, no excediendo en ningún caso del año natural.

Artículo 48. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 24 días laborables, retribuidos según salario convenio más antigüedad, y los pluses pagaderos mensualmente que se recogen en este convenio; con respecto a las condiciones más beneficiosas que en cada caso pudieran darse.

**Artículo 49. Licencias Retribuidas.**

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus productores mediante previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Por matrimonio de hijos, un día natural; dos días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia.
- b) Traslado de domicilio: Un día natural; dos días si el traslado es fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento de hijo; dos días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.

Estos dos días podrán disfrutarse al final del permiso de paternidad, desapareciendo por tanto la licencia de cuatro días por la necesidad de hacer un desplazamiento, que quedará absorbido en el propio permiso de paternidad.

- d) Dos días naturales por enfermedad grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos; en los casos de tener que hacer desplazamientos fuera de la localidad de residencia, se aumentara a 4 días naturales.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos e hijos políticos, padre y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos. Si el hecho se produjera fuera de la provincia y hubiera que desplazarse, se aumentará a cuatro días.
- f) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales; así como por parejas de hecho debidamente documentadas en registros y organismos competentes y por una sola vez.

Artículo 50. Excedencias.

1. La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa con la obligación del trabajador de preavisar con al menos 1 mes de antelación a la fecha de su efecto. La forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido, 4 años desde el final de la anterior excedencia.



3. Los trabajadores tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos, tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio, de su cargo representativo.

4. El trabajador en excedencia conserva sólo un derecho preferente, al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran en la empresa.
5. La situación de excedencia, podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 51. Movilidad Funcional.

Se entiende por movilidad funcional, la que se deriva de la facultada que tiene el empresario, para decidir el cambio del puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estimen necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.



Dentro de la organización del trabajo, la dirección de empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, estos cambios, sólo serán posibles si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo informado previamente los representantes de los trabajadores, no obstante, en caso de producirse cambios en los puestos de trabajo, estos, se producirán dentro de la categoría profesional y sección correspondiente. Y se seguirá lo establecido legalmente en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, y en especial lo referido en el artículo 39 del E.T.T.

Artículo 52. Movilidad Geográfica. Concepto y requisitos.

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

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica (prevista en el CEM vigente en cada momento).

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

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

Artículo 53. Traslados.

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

1. Traslado individual.

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



1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

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

1.2. Permuta.

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

1.3. Por reagrupamiento familiar.

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

1.4. Por razones objetivas de la empresa.

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

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

2. Traslado colectivo.

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

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a los trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

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

Si los trabajadores en el plazo de 5 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET, no designaran a los representantes previstos en el citado artículo 41.4, los sindicatos firmantes del convenio de aplicación actuarán en representación de estos.

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

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

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

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

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

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

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán conforme al artículo 40.1 del ET tanto los gastos propios, como los de los familiares a su cargo, en los términos en los que se convengan entre las partes.

Artículo. 54. Desplazamientos.

1. Concepto y requisitos.

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



En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.

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

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

2. Desplazamiento transnacional de trabajadores.

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

Los convenios colectivos de ámbito inferior, o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 30 días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

Artículo 55. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que



la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

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

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 56. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en: Leve, Grave o Muy Grave.

La Falta sea cual fuere su calificación, requerirá siempre comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas, serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores, esta comunicación se hará siempre por escrito motivando la misma.

**Artículo 57. Graduación de las Faltas.**

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.



2. Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.



- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
 - n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
 - b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
 - f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.



- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 58. Sanciones.

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

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

Artículo. 59. Prescripción.

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) 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

Representación de los trabajadores

Artículo 60. Representación de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Será competencia de ambos aquello que viene determinado en su caso por lo dispuesto en los artículos 62, 63 y 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba la ley del Estatuto de los Trabajadores,

Artículo 61. Crédito Horario.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 18 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 22 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 32 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 36 horas.

De 751 en adelante, 42 horas.

Durante la vigencia del presente convenio los delegados sindicales, los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal elegidos en las empresas, previa comunicación al empresario podrán acumular mensualmente su crédito horario mensual, en uno en varios de sus miembros, siempre que exista una comunicación previa y escrita al empresario, de renuncia de cedente.

Dicha comunicación se la hará llegar al empresario como mínimo con 6 días de antelación.

Artículo 62. Competencia de los Representantes de los Trabajadores.

El Comité de Empresa y Delegados Sindicales, desarrollarán las competencias y funciones de información activa y pasiva, de consulta y de negociación según cada supuesto legalmente



previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa, además ejercerán la labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa, asimismo, recibirán información previa respecto todo despido que se pretenda efectuar por la dirección de la Empresa.

Derecho de reunión.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado Sindical. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por el Delegado Sindical, según el convocante que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa, la presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a las organizaciones Sindicales no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir e intervenir en la Asamblea.

Dado el régimen de turnos existentes en algunas empresas, y al no poderse reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en las de la primera.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo Asambleas informativas con una duración máxima de dos horas en cómputo anual.

Artículo 63. Subrogación.

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en esta actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación contractual de una unidad productiva autónoma, ya sea con entidad pública o privada, el trabajador pasará a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar al mismo todos los derechos laborales que tuviera concedidos en su anterior empresa, siempre y cuando su contratación se haya establecido para su categoría profesional dentro de lo dispuesto en este convenio Colectivo.

La empresa cesante en el servicio, deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, y a la que deberá trasladar el número de personas afectadas con sus contratos individuales las nóminas de los dos últimos meses y los TC-2 donde se encuentren los mismos, de los tres últimos meses.

Todo ello con un tiempo de antelación a la prestación del servicio de 15 días naturales.



La subrogación descrita anteriormente, tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

No podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.

Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cuatro meses.

Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para este centro de trabajo, y así conste en sus contratos.

Los trabajadores afectados percibirán en el momento de la subrogación y con cargo a su anterior empresa, la liquidación de sus haberes, partes proporcionales de vacaciones, y gratificaciones que pudieran corresponderle.

Las empresas y trabajadores afectados por este artículo, en caso de que las partes no estén de acuerdo con el dictamen de esta Comisión Paritaria, podrán acudir a los Tribunales competentes en demanda de sus pretensiones.

Este trámite de la Comisión Paritaria interrumpirá los plazos judiciales prescritos en la vigencia de Procedimiento Laboral para la interposición de las consiguientes demandas.

Artículo 64. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C. V) y de su Reglamento de Aplicación, publicado en el BOE de 10 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del convenio Provincial del Sector de la industria Siderometalúrgica en la provincia de Badajoz, con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. V, así como el Acuerdo alcanzado en esta materia por la CREEX, la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura y la Unión General de Trabajadores de Extremadura.

Sirve, por lo tanto, este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficiencia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Acuerdo, se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Artículo 65. Cláusula de descuelgue.**

Las Tablas Salariales contenidas en el anexo del presente convenio, serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, con la siguiente excepción:

Tendrán regulación excepcional de salarios, aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas en el ejercicio anterior y previsiones para el posterior a este, las cuales negociaran en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar tratamiento homogéneo a la situación que pudiera derivarse de este supuesto, las empresas habrán de seguir los siguientes trámites:

1. Presentar petición a la Comisión Paritaria del presente convenio.
2. Acreditar con documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de veinte días naturales a contar desde la presentación de la misma.
3. Cumplido los anteriores trámites, con la presentación de la documentación anteriormente relacionada, la Comisión Paritaria, en un plazo de diez días se reunirá y determinará, mediante acuerdo adoptado al efecto, la procedencia e improcedencia de la solicitud, teniendo en cuenta para ello, la existencia de las siguientes condiciones:
 - a) Que la empresa haya abonado a sus trabajadores los salarios correspondientes al convenio anterior, hasta la fecha de aplicación del presente convenio.
 - b) A petición de cualquiera de las partes y por los medios que estimen oportunos, comprobará la realidad de la situación planteada.
 - c) La Comisión Paritaria, adoptará el acuerdo pertinente en el plazo de diez días a partir de la entrega de la documentación del punto 2.º
 - d) En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, acuerden el porcentaje de incremento sobre Tablas Salariales en vigor a la vigencia del convenio que proceda aplicar para cada caso.

En caso de que no haya acuerdo con la Comisión Paritaria, se requerirá de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, dictamen y Resolución sobre la pretensión de la empresa, remitiendo a dicha autoridad laboral toda la documentación conocida por la Comisión Paritaria.



CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas, sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 66. Delegados de Prevención.

En lo referente a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con las garantías, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Artículo 67. Derechos y Deberes de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas.

Formación de los trabajadores: Conforme a lo previsto en el artículo 11.1.y 2) del convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal vigente (CEM), al tratarse de materia reservada al mismo se estará a lo previsto en sus capítulos XVII y XVIII.

Artículo 68. Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico al menos una vez al año.

Dadas las características de este sector, con independencia del reconocimiento anual, cada dos años los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento exhaustivo, sobre posibles radiaciones o afectación de los campos magnéticos.

Los reconocimientos periódicos, serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no-aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.



En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

Artículo 69. Protección de la maternidad.

Se redacta según lo acordado con arreglo a la Ley publicada el 6 de noviembre de 1999.

- 1.º La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- 2.º Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios.

Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.



- 3.º Si dicho cambio de puesto no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- 4.º Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
- 5.º Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, en todo lo relacionado con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 70. Formación Profesional.

Conforme a lo previsto en el artículo 11.2) del convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal vigente (CEM), al tratarse de materia reservada al mismo se estará a lo previsto en sus capítulos XI.

Artículo 71. Elementos de protección para el Trabajo.

Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de 4 meses. La entrega se efectuará a partir del día de su alta en la empresa dada las especiales características de algunas de sus secciones. A estos trabajadores se le proporcionará la prenda de trabajo en función del desgaste de la misma y teniendo en cuenta la época que transcurra.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a proveer de elementos de protección individuales (EPI's) a sus trabajadores cuando por Ley, cualquiera de dichos trabajos necesite de los elementos de protección homologados.



CAPÍTULO XII

Artículo. 72. Derechos Supletorios.

En aquellas materias no previstas en el presente convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio Colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz y las demás Disposiciones legales que sean de general aplicación.

TABLAS SALARIALES SIDEROMETALURGICA DE LA
PROVINCIA DE BADAJOZ 2020

GRUPO 1		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIST./ MES 2020
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1177,22	257,00

GRUPO 2		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Peritos y Aparejadores	1159,22	257,00
Graduados Sociales	1081,12	257,00
Profesores de enseñanza	1021,00	257,00
A.T.S.	1013,52	257,00
Enfermeros	953,44	257,00



GRUPO 3		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Ayudantes de Ingenieros y Arquitectos	1122,37	257,00
Maestros Industriales	1046,08	257,00
Capitanes, Pilotos, maquinistas de gánguiles y bancos de prueba	1078,58	257,00
Jefes de Taller	1078,58	257,00
Maestros de Taller	1027,55	257,00
Maestros de 2.ª	1021,00	257,00
Delineantes, Proyectistas y Dibujantes	1063,12	257,00
Jefes de Laboratorio	1092,59	257,00
Jefes de Sección	1052,43	257,00
Jefes de Diques	1028,52	257,00
Jefes de Muelles	1027,55	257,00



GRUPO 3		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Jefes de 1. ^a	1081,12	257,00
Jefes de 2. ^a	1055,49	257,00
Jefes de Sección Organización de 1. ^a	1063,08	257,00
Jefes de Sección Organización de 2. ^a	1055,49	257,00

GRUPO 4		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Contramaestres	1027,55	257,00
Encargados	997,49	257,00
Capataces de Especialistas	975,96	257,00
Capataces de Peones Ordinarios	967,99	257,00
Delineantes de 1. ^a , Prácticos de Topografía y Fotógrafos	1021,00	257,00



GRUPO 4		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Analistas de 1.ª	1013,07	257,00
Buzos y hombres rana (día)	34,98	257,00
Técnicos de Organización de 1.ª	1053,60	257,00

GRUPO 5		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Calcadores	969,29	257,00
Delineantes de 2.ª	997,49	257,00
Reproductores fotográficos	968,89	257,00
Reproductores de planos	951,45	257,00
Archiveros bibliotecarios	997,48	257,00
Analistas de 2.ª	983,96	257,00



GRUPO 5		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Oficial de 1. ^ª	32,76	257,00
Oficial de 2. ^ª	32,46	257,00
Personal de Sidero 1. ^ª	32,68	257,00
Personal de Sidero 2. ^ª	32,40	257,00
Listeros	971,99	257,00
Almaceneros	967,69	257,00
Choferes de camiones	985,96	257,00
Pesadores basculeros	976,30	257,00
Oficiales Administrativos de 1. ^ª	1021,02	257,00
Oficiales Administrativos de 2. ^ª	997,52	257,00
Técnicos de Organización de 2. ^ª	997,49	257,00



GRUPO 6		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Auxiliares	967,99	257,00
Especialistas Almacén	31,99	257,00
Mozos Especialistas Almacén	31,99	257,00
Oficial de 3.ª	32,14	257,00
Personal de Sidero 3.ª	32,14	257,00
Choferes de motocicletos	966,43	257,00
Choferes de turismos	979,98	257,00
Dependientes Pral Economatos	972,01	257,00
Dependientes Aux Economatos	954,35	257,00
Telefonistas (menos 50 teléfonos)	951,45	257,00



GRUPO 6		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Telefonistas (más 50 teléfonos)	954,94	257,00

GRUPO 7		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2020	PLUS ASIS./MES 2020
Peones ordinarios	31,66	257,00
Guardas jurados	959,87	257,00
Vigilantes	953,44	257,00
Cabos guardas	977,48	257,00
Ordenanzas	951,45	257,00
Conserjes	973,48	257,00
Porteros	951,45	257,00



DIETA COMPLETA	39,13
MEDIA DIETA	15,58
KILOMETRAJE	0,29
PLUS DE GUARDIA LAB	8,07
PLUS DE GUARDIA NO LAB	20,18
PLUS NOCTURNO HORA	2,02
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	38,79