Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de enero de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (nº convenio 24004405011979).

Vista el acta, de fecha 18 de noviembre de 2015 de firma del Convenio Colectivo de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2015, 2016 y 2017 (nº convenio 24004405011979) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 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 (*BOE* de 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*BOE* 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.O. el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017.

Título I: Disposiciones generales

Artículo 1.–Partes firmantes.–

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector Siderometalúrgico de la provincia de León, de una parte, como representación sindical, CC.OO Industria de León y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines (MCA) de la Unión General de Trabajadores (UGT) de León; y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 2.º.–Ámbito personal, funcional y territorial.–*Este convenio será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, que realicen su actividad en la provincia de León, aún cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma, salvo que las condiciones que tuviera el trabajador fueran superiores a las establecidas en el presente convenio,

El ámbito funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción, de conservación y lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

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

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada.

Artículo 3.º.–Ámbito temporal: vigencia y duración.–El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2017. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4.º.–Denuncia del Convenio.–

1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 15 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 5.º.–Condiciones más beneficiosas.–Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

Título II: Contratación

Artículo 6.º.–Contratación laboral.–La duración mínima de contratación será de doce meses, excepto en aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable, como pueden ser contratos de interinidad, suplencia, contrato por obra o servicio, etc.

Artículo 7.º.–Contratos formativos.–

1.–El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá se inferior a seis meses ni exceder de dos años.

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

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 65% o 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años 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. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85 por

ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el este Convenio Colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje, el primer año de vigencia del contrato será el 75% de la retribución fijada en el Anexo II para el Grupo 7 en proporción al tiempo trabajado y el segundo y el tercer año de vigencia del contrato será el 80% de la retribución fijada en el Anexo II para el Grupo 7 en proporción al tiempo trabajado. En todo caso, deberá respetarse el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en proporción al tiempo trabajado.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

Artículo 8.º.–Contratos de duración determinada.–

Con independencia de lo que establece el artículo 6.º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una única prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima.

La indemnización por finalización de los contratos a que se refiere el artículo 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 9.º.–Período de prueba.–Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, si así se hiciera constar en el contrato. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días.
- Auxiliares administrativo, aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: quince días.
- Personal subalterno: un mes.
- Personal administrativo: un mes.
- Personal técnico no titulado: dos meses.
- Personal técnico titulado: seis meses.

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos de duración determinada, trabajo eventual e interinidad.

Artículo 10.º.–Preaviso de resolución de contrato.–

1.–Se establecen los siguientes plazos de preaviso, obligatorios para las empresas y sus trabajadores: a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.–b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

2.–La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

3.–Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos establecidos en el apartado primero. Por el incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 11.º.–Finiquito.–Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, el trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los efectos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

En el modelo de finiquito como mínimo deberán constar los siguientes datos:

D. ……, afiliado a la Seguridad Social con el número ……, con domicilio en …… que ha trabajado en la empresa ……, dedicada a la actividad de …… desde …… hasta …… con la categoría de … …, declaro que he recibido de esta, la cantidad de …… euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

……, a …… de …… de……

Recibí,

Fdo: ……

D.N.I. ……

Título III: Clasificación profesional

Artículo 12.º.–Clasificación profesional.–

Primero.–Vigencia:

El nuevo sistema de clasificación profesional en el Convenio para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de León, entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2000.

Segundo.–Procedimiento:

Se incluye en el anexo II, la tabla salarial del año 2015, en la que figuran todos los trabajadores en grupos profesionales, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Tercero.–Estructura profesional:

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, basada en grupos profesionales, consta de 7 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo que cada trabajador y trabajadora, debe ser adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

Se incluyen como anexo I, a título orientativo, los criterios generales de Clasificación Profesional basados en los recogidos en el acuerdo marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

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

Cuarto.–Retribución:

A partir del 1 de enero de 2000, queda establecido un salario bruto mensual para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada

grupo. Su importe quedará determinado en la columna número 1 denominada salario base de la tabla salarial del anexo II del convenio.

Quinto.–Complemento "ex categoría profesional":

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.1999 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como "Complemento ex categoría profesional". Dicho complemento figurará en la columna número 2 de la tabla salarial del anexo II del convenio, no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho complemento ex categoría profesional se realizará en 15 mensualidades.

Sexto.–Comisión Paritaria:

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y niveles funcionales, del Convenio Siderometalúrgico de la provincia de León.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 4 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

Esta Comisión Paritaria sobre clasificación profesional tendrá 2 Secretarios que levantarán acta de los acuerdos que en la misma se tomen.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de Valoración y Encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la provincia de León.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

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

Título IV: Organización del trabajo

Productividad y control de produccion

Artículo 13.º.–Instauración de sistemas productivos. La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

Artículo 14.º.–Cálculo del rendimiento.–El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140

del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas

Artículo 15.º.–Fijación de un rendimiento.–La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Negociadora de cada empresa.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de dicha Comisión Negociadora para ver las causas que producen tal hecho.

La dirección de la empresa señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Rendimiento habitual, es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo.

Artículo 16.º.–Sistemas de destajo.–En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.

2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1.º y 2.º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la Comisión Paritaria.

Artículo 17.º.–Línea de incentivos.–Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, siempre que se mantenga la calidad exigida, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo, no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto.

Artículo 18.º.–Determinación del rendimiento normal.–La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

Artículo 19.º.–Calidad.–Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Negociadora de la empresa.

b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

Artículo 20.º.–Tiempos de espera y paro.–Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer este inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica....

Artículo 21.º.–Revisión de los sistemas de incentivos.–La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

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

2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.

4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.

5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 22.º.–Revisión a petición del trabajador.–Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

Título V: Formación continua.

Artículo 23.º.–Formación continua.–Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Título VI: Condiciones económicas.

Artículo 24.º.–Salarios.–Se pacta un incremento salarial del 1%, para el año 2015, del 1,35% para el año 2016 y del 1,50% para el año 2017, en todos los conceptos salariales del convenio. Los salarios pactados para el año 2015, son los que figuran en la tabla salarial como anexo II.

Cláusula de revisión salarial.–No obstante, los incrementos salariales pactados para los años 2015, 2016 y 2017, serán objeto de revisión cada año, en el exceso, si existiere, hasta el IPC real, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

Se pacta igualmente, un incremento del salario para el año 2017, -al margen de la revisión que pueda proceder por la aplicación de la cláusula de revisión salarial-, del 0,5%, siempre que el PIB nacional del año 2017, supere el 3%, y ello con efectos de 1 de enero del año siguiente (2.018).

Artículo 25.º.–Plus de asistencia.–Para el año 2015, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: lunes a viernes: 10,77 euros/día efectivo; lunes a sábado: 8,91 euros/día efectivo. Para los años 2016 y 2017, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 26.º.–Absentismo laboral.–Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad, se establece un plus mensual del 2% sobre el salario base, excluyéndose su percepción en las pagas extraordinarias, que se devengará siempre y cuando el índice de absentismo de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5%, considerándose absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aún justificada, excepto las faltas de asistencia debidas a horas sindicales y vacaciones.

Artículo 27.º.–Gratificaciones extraordinarias.–Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de abril.–Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de julio.–Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

c) Paga extraordinaria de diciembre.–Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario base/mes, complemento de ex categoría profesional a las categorías que les corresponda, en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio por antigüedad.

Artículo 28.º.–Dietas y desplazamientos.–Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2015, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 48,48 euros/día.

Media dieta: 18,01 euros/día.

Para los años 2016 y 2017, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, esta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

El personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, y que no tengan un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Kilometraje.–Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará durante el año 2015, la cantidad de 0,24 euros/kilómetro.

Para los años 2016 y 2017, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Artículo 29.º.–Plus "Ad personam".–Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3,5% en el año 1997, y el 3% en los años 1998 y 1999.

Artículo 30.º.–Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.–La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores, un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

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

En caso de falta de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano administrativo o jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Riesgos pulvígenos: La Federación Leonesa de Empresarios (FELE), como representación empresarial de las empresas afectadas por este Convenio, conjuntamente con la representación sindical CC.OO y UGT, o en su caso la Comisión Paritaria, en aquellos casos en los que derivados por exposición a trabajos que supongan la concurrencia de varios factores de riesgo, y especialmente riesgos por inhalación de polvo o productos químicos, se comprometen a solicitar a las instancias competentes, la realización de estudios específicos y de siniestralidad en el ámbito del respectivo puesto de trabajo, trabajador o colectivo determinado, con el objeto de que él o los afectados puedan ver sometido a estudio, y en su caso aprobado el requerimiento para que se reduzca su edad de jubilación mediante la aprobación de un coeficiente reductor.

De conformidad con el Real Decreto 1698/2011, que estable un nuevo procedimiento para reducir la edad de jubilación en trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, y en protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo se establece este compromiso, que consistirá en elevar de común acuerdo, ante las instancias competentes, la proposición para el reconocimiento de un coeficiente reductor de la edad de jubilación ordinaria.

Artículo 31.º.–Nocturnidad.–Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario,

percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 32.–Turnicidad.–El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

Artículo 33.º.–Plus de Jefe de Equipo.–El Jefe de Equipo es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo, o de tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

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

Artículo 34.º- Horas extraordinarias.–Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial, previstos en la actual legislación.

La retribución de la hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, siendo su importe mínimo el fijado en las tablas salariales anexas, respetándose en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores que ya lo tengan fijado en una cuantía superior.

Artículo 35.º.–Premio de vinculación.–Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

Artículo 36.º.–Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo

de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el "III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León", firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castila y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. de Castilla y León y U.G.T. de Castilla y León, o en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

Título VII: Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias.

Artículo 37.º.–Jornada laboral.–La duración máxima de la jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio será de 1.760 horas efectivas de trabajo.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.º.–Calendario laboral.–Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 39.º.–Vacaciones.–El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2, párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento "ad personam", turnicidad, nocturnicidad y plus de asistencia de los 3 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

Artículo 40.º.–Permisos y licencias.–

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el nacimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año, de las cuales, 8 horas anuales, se podrán destinar por el trabajador a acompañamiento de hijo menor de 12 años a su médico.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

* Se entiende hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a: cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

2.–Parejas de hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 40 a) del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

Artículo 41.º.–Excedencias.–

a) Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Título VIII: Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

*Artículo 42.º.–Delegados de prevención.–*Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35.º, 36.º y 37.º de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 43.º.–Revisión médica.–*Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

*Artículo 44.º.–Ropa de trabajo.–*Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En trabajos de montajes y tendidos eléctricos, se dotará de ropa de abrigo adecuado además de las prendas del apartado anterior.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Como mínimo tales prendas serán las siguientes según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que se precisen

Título IX: Código de conducta laboral.

Artículo 45.º.–Principios ordenadores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.º.–Graduación de las faltas. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 47.º.–Faltas leves.–Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 Riegos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceros.

Artículo 48.º.–Faltas graves.–Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero 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 desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

e) 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.

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

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

h) 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.

i) 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.

j) La utilización de medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos a los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando el 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.

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

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

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riegos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 49.º.–Faltas muy graves.–Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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 por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

l) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los términos definidos en el artículo 64 del presente Convenio. Si tales conductas se producen aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejercen sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, será considerado circunstancia agravante.

m) 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.

n) Acoso moral, entendido como 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, órdenes, 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 en su 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.

ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riegos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 50.º.–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 veintiún a sesenta días.
- Despido.

Artículo 51.º.–Prescripción.–Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Título X.–Garantías sindicales

Artículo 52.º.–Garantías sindicales.–Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, de cada uno de los miembros del comité, en empresas de hasta 100 trabajadores, o de los Delegados de Personal, será de 16 horas.

Artículo 53.º.–Preaviso de horas sindicales.–Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicarán a las empresas con al menos 24 horas de antelación las fechas en las que van a hacer uso del crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 54.º.–Bolsa de horas sindicales.–Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, podrán acumular en sus empresas, semestralmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores, según su elección. Con una antelación mínima de 10 días antes del comienzo del semestre respectivo, los representantes de los trabajadores tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical.

Artículo 55.º.–Horas de negociación colectiva.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

Título XI.–Formación

Artículo 56.º.–Formación.

Las empresas facilitaran hasta 20 horas a sus trabajadores para la realización de cursos de Formación Continua (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada Empresa y se realice el curso completo.

Artículo 57.º.–Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Título XII.–Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Artículo 58.º.–Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al "III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León", firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC OO

de Castilla y León y UGT de Castilla y León, y será de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* número 46, de 23 de febrero de 2012.

Título XIII.–Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 59.º.–Principio de igualdad. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 60.º.–Principio de NO discriminación. Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 61.º.–Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 62.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 63.º.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 64.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerará constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una

absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Título XIV.–Otras disposiciones

Artículo 65.º.–Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.–Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 32.314, 51 euros durante el año 2015, para cada una de dichas contingencias. Para los años 2016 y 2017, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

Artículo 66.º.–Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.–Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.–El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 67.º.–Mantenimiento de empleo.–Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Artículo 68.º.–Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.–En los supuestos de baja por accidente de trabajo "in itinere" y los producidos en el centro de trabajo, y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma y hasta el alta médica.

Se complementará, asimismo, hasta el 100%, a partir de la hospitalización, en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización y hasta el alta médica.

Título XV.–Comisión Paritaria

Artículo 69.º.–Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 70.º.–Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 6 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y por 6 representantes de los empresarios, designados por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 71.º.–Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una

de estas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de este, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 72.º.–Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las que le correspondan legalmente y las ya especificadas anteriormente, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.

6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.

10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el "III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León", firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC OO de Castilla y León y UGT de Castilla y León, vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Artículo 73.º.–Designación de vocales de la Comisión Paritaria.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores dos representantes por la Central Sindical de CC OO: don José Carlos Mencía Rodríguez y don Ursicino Sánchez Pérez y un representante por la Central Sindical de UGT don Pedro Herreros de la Rúa. Por parte de las empresas tres representantes de las asociaciones empresariales sectoriales integradas en la Federación Leonesa de Empresarios: don Javier Rueda Fernández, don Bienvenido Vizán de Uña y don Aurelio Fernández del Pozo. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Artículo 74.–Promoción de Convenios de empresa.

Asimismo, y dando cumplimiento a la disposición adicional segunda del III acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del Regcon, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Disposiciones finales

Primera.–Indivisibilidad.–El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Segunda.–Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León, a 18 de noviembre de 2015.

ANEXO I

CRITERIOS GENERALES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

2.–La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3.–En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

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

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

A.–Conocimientos.

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

B.–Iniciativa.

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

C.–Autonomía.

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

D.–Responsabilidad.

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

E.–Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F.–Complejidad.

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

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 equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Ingenieros.

Licenciados.

Arquitectos.

Directores de Áreas.

Directores de Servicio.

Analistas de Sistemas (titulación superior).

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 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.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el N.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ayudante Ingeniero

Practicante-A.T.S./DUE

Graduados sociales y/o Diplomado Relaciones Laborales

Proyectistas

Tareas

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

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

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

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

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

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y 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 de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Analista Programador

Jefes de Áreas y servicios

Empleados:

Jefes de Áreas y servicios

Operarios:

Jefe de Taller (Form. Cualificada)

Maestro Industrial

Tareas

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

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

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

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

4. Actividades que 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, provisiones 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 complejos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados 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 los mismos.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Técnicos de Organización de 1.ª

Delineantes de 1.ª

Técnico de Administración

Técnico de Laboratorio

Operarios:

Encargados

Profesional de oficio especial

Tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y 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 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 de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chófer de Camión

Coordinadores de grupo

Profesionales de Oficio de 1.ª

Profesionales de Oficio de 2.ª

Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª

Empleados:

Delineante de 2.ª

Oficial Administrativo de 1.ª

Oficial Administrativo de 2.ª

Comercial

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

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación 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 preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, 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.

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

13. 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.

14. 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.

15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7 y 9 de las bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero

Auxiliares en general

Dependiente

Operador de ordenador

Operarios:

Conductor de maquinaria

Chofer de turismo

Especialista

Profesional de Oficio de 3.ª

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores, y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

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

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

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y 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 muestras para análisis.

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

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

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

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

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

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

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

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

GRUPO PROFESIONAL 7

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza

Portero

Operarios:

Peón

Tareas

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo 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 conllevan 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 en el 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 puesto de trabajo cualificado.

ANEXO II

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2015

Grupos	Categorías	Salario base/mes Euros	Complemento ex categoría profesional Euros	Hora extraordinaria Euros
1	Técnicos			
	Ingenieros	1.696,00 €		25,17 €
	Licenciados	1.696,00 €		25,17 €
	Arquitectos	1.696,00 €		25,17 €
	Directores de Área	1.696,00 €		25,17 €
	Directores de Servicio	1.696,00 €		25,17 €
	Analistas de Sistemas (titul. sup.)	1.696,00 €		25,17 €
2	Técnicos			
	Ingenieros Tecnicos (Peritos)	1.142,43 €	220,99 €	16,96 €
	Arquitectos Tecnicos (Aparejad.)	1.142,43 €	220,99 €	16,96 €
	Ayudante Ingeniero	1.142,43 €	220,99 €	16,96 €
	Practicante-A.T.S./DUE	1.142,43 €		16,96 €
	Analista Informatica	1.142,43 €		16,96 €
	Profesor Enseñanza Superior	1.142,43 €		16,96 €
	Diplomado Graduado Social	1.142,43 €		16,96 €
3	Técnicos			
	Jefe de Laboratorio	974,17 €		14,47 €
	Jefe de Organización de 1.ª	974,17 €		14,47 €
	Jefe de Organización de 2.ª	974,17 €		14,47 €
	Jefe de Laboratorio de 2.ª	974,17 €		14,47 €
	Delineante Proyectista	974,17 €		14,47 €
	Dibujante Proyectista	974,17 €		14,47 €
	Analista Programador	974,17 €		14,47 €
3	Empleados			
	Jefe de 1.ª Administrativo	974,17 €	79,94 €	14,47 €
	Jefe de 2.ª Administrativo	974,17 €	7,52 €	14,47 €
3	Operarios			
	Contramaestre	974,17 €		14,47 €
	Jefe de Taller (form. cualificada)	974,17 €	79,94 €	14,47 €
	Maestro Industrial	974,17 €	1,42 €	14,47 €
	Maestro de Taller	974,17 €		14,47 €
	Maestro de Taller de 2.ª	974,17 €		14,47 €
4	Empleados			
	Técnico Organización de 1.ª	948,97 €		14,09 €
	Delineante de 1.ª	948,97 €	5,24 €	14,09 €
	Analista de Laboratorio 1.ª	948,97 €		14,09 €
	Maestro de Enseñanza de 1.ª	948,97 €	25,12 €	14,09 €
	Cajero (de 250 a 1.000 trabaj.)	948,97 €		14,09 €
	Práctico de Topografía	948,97 €	5,24 €	14,09 €
	Fotógrafo de Vídeo	948,97 €	5,24 €	14,09 €
	Técnico de Administración	948,97 €		14,09 €
	Técnico de Laboratorio	948,97 €		14,09 €
	Técnico Comercial	948,97 €		14,09 €
4	Operarios			
	Encargado	948,97 €		14,09 €
5	Operarios			
	Chófer de Camión	936,51 €		13,91 €
	Chófer de Turismo	936,51 €		13,91 €
	Encargado Taller sin Titulación	936,51 €	8,71 €	13,91 €
	Profesionales de Oficio de 1.ª	936,51 €	7,61 €	13,91 €
	Profesionales de Oficio de 2.ª	936,51 €		13,91 €

Grupos	Categorías	Salario base/mes Euros	Complemento ex categoría profesional Euros	Hora extraordinaria Euros
	Jefe de Equipo	936,51 €		13,91 €
	Capataz	936,51 €		13,91 €
5	Empleados			
	Delineante de 2.ª	936,51 €		13,91 €
	Oficial Administrativo de 1.ª	936,51 €	17,66 €	13,91 €
	Oficial Administrativo de 2.ª	936,51 €		13,91 €
	Viajante	936,51 €		13,91 €
	Analista de Laboratorio de 2.ª	936,51 €		13,91 €
	Archivero Bibliotecario	936,51 €		13,91 €
	Técnico de Organización de 2.ª	936,51 €		13,91 €
	Maestro de Enseñanza	936,51 €	17,66 €	13,91 €
	Programador Informático	936,51 €		13,91 €
	Grabador	936,51 €		13,91 €
	Cajero (hasta 250 trabajadores)	936,51 €		13,91 €
6	Operarios			
	Conductor de Maquinaria	902,36 €		13,39 €
	Especialista	902,36 €		13,39 €
	Profesional de Oficio de 3.ª	902,36 €		13,39 €
	Mozo Especializado de Almacén	902,36 €		13,39 €
6	Empleados			
	Almacenero	902,36 €		13,39 €
	Auxiliares en general	902,36 €		13,39 €
	Conserje	902,36 €		13,39 €
	Cocinero	902,36 €		13,39 €
	Camarero	902,36 €		13,39 €
	Dependiente	902,36 €		13,39 €
	Listero	902,36 €		13,39 €
	Operador de Ordenador	902,36 €		13,39 €
	Pesador-Basculero	902,36 €		13,39 €
	Telefonista	902,36 €		13,39 €
	Reproductor Fotográfico	902,36 €		13,39 €
	Reproductor de Planos	902,36 €		13,39 €
	Manipulador Informático	902,36 €		13,39 €
	Calcador	902,36 €		13,39 €
	Archivador	902.36 €		13,39 €
	Bibliotecario	902,36 €		13,39 €
	Cabo Guardas	902,36 €	13,84 €	13,39 €
7	Operarios			
	Peón	878,16 €		13,03 €
7	Empleados			
	Ordenanza	878,16 €	2,83 €	13,03 €
	Portero	878,16 €	2,83 €	13,03 €
	Guardia Jurado	878,16 €	2,83 €	13,03 €
	Vigilante	878,16 €	2,83 €	13,03 €
	Enfermero	878,16 €	2,83 €	13,03 €
	Limpiador	878,16 €		13,03 €

Artículo 25.–Plus de asistencia:

De lunes a viernes: 10,77 €

De lunes a sábado: 8,91 €

Artículo 28.–Dietas y desplazamientos:

Dieta completa: 48,48 €

Media dieta: 18,01 €

Kilometraje: 0,24 €

Artículo 65.–Indemnización por Invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

32.314,51 €

117