ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

210

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA DE APLICACIÓN 2023, 2024, 2025 y 2026 (código de convenio número 22000275012003).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA DE APLICACIÓN 2023, 2024, 2025 y 2026 (código de convenio número 22000275012003), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 9/01/2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca.

ACUERDA

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 15 de enero de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA DE APLICACIÓN 2023, 2024, 2025, 2026

P R E A M B U L O

Los integrantes de esta Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS del METAL de HUESCA (FEMHU) y por parte de las personas trabajadoras de las CENTRALES SINDICALES: CCOO de INDUSTRIAS de ARAGÓN, (CCOO INDUSTRIA) y la FEDERACION de INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN y AGRO ARAGON (UGT-FICA), se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del Convenio del Sector

El contenido del presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de empresas y las personas trabajadoras de la industria la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca, manifestando las partes firmantes su vocación de considerarlo como la norma de referencia para el sector de la provincia, en todas las materias que se regulan en su texto articulado.

Huesca, a 20 de Noviembre de 2023

C A P I T U L O I
CLÁUSULAS GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo se aplicará en todo el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL. - 1.1.- *Ámbito Funcional:* El ámbito funcional del sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, 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, los 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, incluidas la fabricación y el mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de

ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, carretillas, plataformas elevadoras y 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, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías. de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente, abarca las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Asimismo, se incluyen dentro del sector la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el presente convenio se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

En la cláusula final novena, se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Los CNAE recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la clasificación nacional de actividades económicas.

Las empresas denominadas «multiservicios» (entendidas estas como aquellas que no desarrollan una actividad económica concreta, si no que prestan multitud de servicios a otras empresas), así mismo las cooperativas de trabajo asociadas o centros especiales de empleo que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito funcional del este convenio, les afectaran la totalidad de condiciones laborales establecidas en el presente convenio (sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del

metal de la provincia de Huesca) que les es de aplicación, y en particular la tabla salarial correspondiente al grupo y nivel profesional de cada persona trabajadora, la jornada laboral, disponibilidad, retribución de horas extraordinarias, vacaciones, trabajo nocturno, festivos, formación, mejoras sociales, en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de igualdad de género y, a informar a RLT, en el plazo de diez días desde el inicio del trabajo en los centros de estas empleadoras, de las condiciones laborales efectivamente aplicadas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL. - Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y a sus personas trabajadoras /as incluidos en el ámbito señalado en el artículo 2.

Se excluyen únicamente las actividades relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. - La vigencia del Convenio será de cuatro años: 2023, 2024, 2025 y 2026, siendo por ello de aplicación en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2026.

El artículo 29 relativo a prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos 45 días después de la publicación del Convenio en el BOPHU, y finalizará cuarenta y cinco días después de la firma del siguiente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA. - El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar los requisitos exigidos en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 6º.- DENUNCIA. - La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. - Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas. Los pactos o situaciones actualmente existentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

ARTÍCULO 8º.- COMPENSACIÒN Y ABSORCIÒN.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor o que se produzcan con posterioridad, si en cómputo anual tales retribuciones exceden de las establecidas en el Convenio.

No obstante, las cantidades resultantes de los incrementos habidos sobre las tablas salariales del Convenio al que sustituye se considerarán no absorbibles ni compensables para cada categoría profesional, aunque si lo serán los incrementos salariales “a cuenta” otorgados por las empresas a sus personas trabajadoras a partir del 1 de enero de 2023 en concepto de cantidades entregadas a cuenta del presente convenio, que realmente atiendan a este concepto.

ARTÍCULO 9º.- COMISIÓN PARITARIA. - La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones de actuación:

A) Funciones de carácter informativo:

Se considerarán funciones de carácter informativo todas las referidas a la recepción de información y contenido de cuantas solicitudes se produzcan por parte de la empresa ante la representación legal de los trabajadores o, en su ausencia, ante los personas trabajadoras , en las siguientes materias: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, movilidad geográfica, movilidad funcional, expedientes de regulación de empleo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en las materias a las que hace referencia el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, esta comisión recibirá copia de cuantos acuerdos o desacuerdos se produzcan en el período de consulta, al respecto de las materias anteriormente señaladas, entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, y en su defecto, la comisión de las personas trabajadoras de las empresas o la comisión de los sindicatos más representativos del sector y firmantes del convenio, en los términos del art. 41.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

B) Funciones de intervención:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas Colectivos sobre las materias que actualmente regulan los arts. 39, 40, 41, 82 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. En materia de inaplicaciones, se estará a lo establecido al artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- El procedimiento de inaplicación se iniciará a partir de la comunicación de la empresa a la comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, y en los plazos que se señalan en el período de consultas.
- La documentación para entregar a la comisión designada para su negociaron, la misma tiene que avalar y justificar las causas motivadoras de la decisión empresarial en su solicitud. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, personas trabajadoras afectadas.
- El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio las actas correspondientes acompañadas de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.
- La comisión, podrá pronunciarse, si así se le solicita por alguna de las partes, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.
- Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes. Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el

presente capítulo serán sufragados por la parte que inste la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria

- Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón

6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión:

- El establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; estudio y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto Colectivo a instancia de las partes interesadas.
- La comisión paritaria tiene el deber y el sigilo en materia de protección de datos sobre la documentación de la que se haga entrega.
- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.
- La comisión paritaria gestionara los aspectos derivados de la gestión y colaboración con la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo FMF, tras la constitución de la delegación territorial vinculada al ámbito de actuación este convenio.
- La comisión paritaria gestionará los aspectos derivados de la aplicación del plus compensatorio de formación.
- La comisión paritaria entenderá sobre los procedimientos de reclamación en caso de divergencia en la aplicación de la indemnización por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora o en el cálculo de la misma.
- La comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones relativas a lo dispuesto sobre subcontratación y subrogación en el presente convenio colectivo respecto a la interpretación del carácter permanente continuado y exclusivo del trabajo realizado por el personal objeto de subrogación, así como de la afección en las empresas.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones, las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

Las partes se comprometen a abordar a través de la comisión los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de trabajadores o trabajadoras de montaje y creación de puestos de trabajo, que, como más urgentes, precisan un análisis de carácter general y conjunto, en la búsqueda de futuras soluciones.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores y dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca (c/ López Allué, 3, 3º C.P.22001 de Huesca, o de cualquiera de las centrales sindicales firmantes del Convenio, CCOO Industria Sindicato Provincial, Avda. del Parque, nº 20 CP 22002 de Huesca; y la de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA Huesca, Avda. del Parque, nº 9 C.P. 22003 de Huesca.

ARTÍCULO 10º.- <u>COMPOSICION, CONVOCATORIA Y</u>

ACUERDOS DE LA COMISION PARITARIA. - La Comisión se compondrá de cuatro vocales por cada una de las representaciones y en paridad de miembros componentes de las partes firmantes del presente Convenio.

A tales efectos se designan como representantes de cada una de las comisiones las siguientes personas:

* Por la representación empresarial:

- D. RICARDO ARILLA ALLUE
- D. ROGELIO LOPEZ MARQUES
- D. SALVADOR CORED BERGUA
- DÑA. MARGARITA OTO GRACIA

* Por CCOO INDUSTRIA Aragón:

- D. ALBERTO MORAGA ESCALONA
- Dña. ANA PILAR SANCHEZ DELGADO

*Por UGT-FICA Aragón:

- D. SERGIO SANCHO SUBIAS
- D. JAVIER IBAÑEZ MADURGA

Las personas nominadas con el carácter de titulares podrán ser sustituidas en caso de imposibilidad de asistencia, por otra u otras, siempre que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Podrán nombrarse asesores/as por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto. De igual manera, las reuniones podrán estar dirigidas por presidente/a designado/a de mutuo acuerdo.

Esta Comisión, que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, se pondrá de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso tales acuerdos o resoluciones podrán obstruir el libre ejercicio al respecto de las acciones y competencias administrativas y jurisdiccionales.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

En materia de inaplicación salarial del presente Convenio durante cada uno de los años de vigencia del mismo, se estará al contenido de la cláusula que a tales efectos figura dentro de su Texto.

C A P I T U L O I I

ARTÍCULO 11º.- JORNADA LABORAL. - La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida en 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2023.

A partir del año 2024 y durante la vigencia del convenio actual y posterior, quedará establecida en 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Por lo que en el caso de que la jornada diaria sea de ocho horas efectivas de trabajo, los días efectivos de trabajo para el año 2023 serán 220 y para el resto de los años de vigencia serán 219 días.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

1.- Distribución irregular de la Jornada

Con relación a la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en cada momento al Estatuto de los Trabajadores Art. 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, está distribución irregular salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se

den las siguientes circunstancias:

a) Tener a su exclusivo cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de 12 años, justificando debidamente la imposibilidad de ser sustituido en dicho cuidado por otra persona.

b) Tener a su cuidado directo, un/a familiar, de hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo/a, justificando debidamente la imposibilidad de ser sustituido en dicho cuidado por otra persona".

c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial

d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido.

e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo).

La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la Comisión de Seguimiento de Convenio.

2.- Desconexión Digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

3.- Registro de la Jornada.

En los términos previstos por el Art. 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga.

El registro horario incluirá: los datos de las personas trabajadoras y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por el trabajador/a, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma del trabajador y del representante legal.

El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garantizaran la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada.

El registro horario estará a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata.

El sistema de registro de jornada implantado deberá pem1itir indicar si el abandono del puesto de trabajo o el retraso en el inicio de la jornada es por causa justificada, para que tras la presentación del oportuno justificante, se contabilice el tiempo de inasistencia como efectivamente trabajado a todos los efectos.

El sistema de registro de jornada será preferentemente de tipo electrónico (app móvil, fichero electrónico, etc.) Debiendo fichar la persona trabajadora mediante huella dactilar r, reconocimiento facial, o cualquier otro medio, que garantice indubitadamente la identificación de la persona, previo consentimiento de la misma.

En los casos en que esta posibilidad de registro electrónico fuera inviable, de forma subsidiaria se firmara en soporte papel.

Las organizaciones sindicales firmantes del convenio y/o la representación legal de los trabajadores, podrán requerir copia del registro horario.

La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida.

4.- Adaptación de la jornada de trabajo: Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en su caso, según lo previsto en el Art. 57 del presente convenio.

A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

De acuerdo con el artículo 23 del vigente texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se incluirán como jornada efectiva de trabajo un máximo de 20 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años, que tienen derecho las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad.

ARTÍCULO 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores/as y la Empresa. La posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y las que conste en el registro de jornada. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificando–mensualmente a la Autoridad Laboral aquellas que sean realizadas por fuerza mayor, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre Cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de la realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso con el recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Se percibirán como mínimo con los siguientes recargos:

Se abonarán con un recargo del 40%:

- Las dos primeras horas extraordinarias del día.
- las primeras 25 del mes, siempre que se realicen entre 06:00 y las 22:00

En el cómputo de las 25 horas extraordinarias mensuales a partir de las cuales el

recargo es siempre del 60%, se incluyen la totalidad de las horas extraordinarias realizadas, esto es tanto las abonadas con el 40, 60 ó 75%.

Se abonarán con un recargo del 60%:

- Las que excedan de las dos primeras extraordinarias del día.
- Las que excedan de las primeras 25 del mes.

Se abonarán con un recargo del 75%:

- Las que se realicen entre las 22:00 y las 06:00
- Las realizadas en domingo, día festivo, y en el periodo de descanso semanal entre las 00.00h a las 24.00h

Salario-hora individual ordinaria: Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional (grupos) o puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecidas como jornada durante el mismo periodo de tiempo».

ARTÍCULO 13º.- HORARIO DE TRABAJO PARA EL SECTOR SERVICIOS. - En los Sectores de Servicios de la actividad de Metal, tales como talleres de reparación, electrotecnia y mantenimiento, fontanería y similares, la Dirección de las empresas, con absoluto respeto de la jornada pactada en el presente Convenio en cómputo anual, podrá establecer, comunicándolo con una antelación mínima de siete días a los representantes sindicales de las personas trabajadoras y a la Inspección Provincial de Trabajo, diferentes horarios de trabajo por épocas estacionales, dadas las distintas necesidades temporales en materia de trabajo en tales sectores. Igualmente, se respetará la duración máxima de la jornada y los descansos reglamentarios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada para tales sectores, se aplicará de lunes a viernes, ambos inclusive, si bien, podrán establecerse turnos en sábado para aquellas empresas que en determinadas épocas estacionales o por obligaciones de carácter comercial lo precisen. En tal caso, dichos turnos serán cubiertos por el personal imprescindible que las empresas designen a tal efecto.

ARTÍCULO 14º.- VACACIONES. - Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales para las personas trabajadoras que llevan prestando servicios, como mínimo, durante un año en la empresa.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios y otras análogas, siempre que lo considere conveniente la Dirección de la empresa de acuerdo con su representación sindical. En caso de discrepancia, resolverá la jurisdicción competente.

Con independencia de las situaciones anteriormente anunciadas, el período de disfrute vacacional se fijará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes sindicales, que también podrán convenir la división, como máximo, en dos del período vacacional.

Igualmente se seguirán los siguientes criterios:

A. La Dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

B. Por acuerdo de las partes (La Dirección de la empresa y RLPT), se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente o ya sean con suspensión total de actividades, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, 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 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En aplicación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, 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, la persona trabajadora 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.

E. En caso de desacuerdo, la jurisdicción competente señalará las fechas del disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y las personas trabajadoras deberán conocer las fechas de disfrute dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas.

ARTÍCULO 15º.- PERMISOS Y LICENCIAS. -

Aspectos generales:

a) A los efectos del computo de los días laborales y naturales de permiso este se realizará de forma que éste se inicie el día en el que se produce el hecho causante o en el primer día laborable, salvo en aquellos puntos que tienen en este artículo distribución especifica. Este precepto será de aplicación cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya parte de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección del trabajador el mismo día o el siguiente día laborable, según el caso, quedando el resto de la jornada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

b) Igualmente se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos/as. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos / as, y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más. El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento y el del sepelio del familiar.

3.- Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

4.- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, se incluyen la asistencia médica en boxes (urgencias) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de intervención quirúrgica programada, los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso en la jornada anterior a la de la intervención

En los supuestos de hospitalización y en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de parientes señalados en el precedente, la licencia de cinco días podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en diez medios días consecutivos.

4.1 Dos días por asistencia en boxes (urgencias) de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al centro hospitalario de más de 75 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta, el plazo será de dos días más. Los cuatro días se utilizarán de manera consecutiva mientras dure el hecho causante. En caso de que se produzca un ingreso posterior sin solución de continuidad, los días consumidos a efectos cómputo, se contabilizarán dentro del permiso por hospitalización, garantizando como mínimo 5 días laborales.

5.- Un día por traslado del domicilio habitual.

6.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

7.- 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 de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año. En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera del propio trabajador o la propia trabajadora se incluirá, asimismo, el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, si que se encuentra incapacitado, de hijos o hijas de menores incluyéndose la estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres, que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado.

En estos supuestos, en el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche del día que precise la asistencia y/o acompañamiento de la asistencia sanitaria o asistencia domiciliaria, esta persona trabajadora podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva la licencia descrita en este apartado.

8.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales e Interventores de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que Las personas trabajadoras, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

9.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo necesario en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa

convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

10.- 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.

11.- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará después del período obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

El periodo lactancia se podrá acumular en 15 días laborales se utilizará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.).

La reducción de jornada contemplada en este apartado 12 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En este supuesto la empresa propondrá un plan alternativo conforme al artículo 37.4 del ET.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12.- En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar

la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos terceros y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

13.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999).

14.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

16.- Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

17.- Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio correspondiente, siempre que la titulación esté relacionada directamente con las actividades de su puesto de trabajo. Esta relación directa se dilucidará a criterio de empresa y trabajador o trabajadora. Será necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

18.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia previstas por estas causas serán retribuidas y tendrán una equivalencia de cuatro días al año. Las personas trabajadoras, en su caso, acreditarán el motivo de ausencia.

19.- Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

20.- Permisos no retribuidos. Derecho a permiso no retribuido para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, de familiares cuando estos estén fuera del país, más allá de los siete días y con un máximo de quince en total, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo

ARTÍCULO 16º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR MOTIVOS PERSONALES JUSTIFICADOS. - Tendrán derecho a un permiso de excedencia por un máximo de 4 meses, asimilada a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición, y consensuado con la empresa cuando la soliciten por los siguientes motivos:

- Cuidados de familiares de primer grado por enfermedad grave.

Adicionalmente las empresas estudiarán las peticiones de excedencia fundamentadas en la necesidad de la persona que cursa la petición de llevar a cabo formación reglada, para lo que deberá estar matriculada.

ARTÍCULO 17º.- ROPA DE TRABAJO. - El período de duración de las prendas de trabajo será de seis meses, estando la empresa obligada a facilitarlas oportunamente.

En aquellos trabajos que por razón de su excepcional penosidad o suciedad sea preciso, la empresa facilitará la ropa de trabajo con una periodicidad anterior y, en cualquier caso, cuando se constante su necesidad.

Se proveerá a las personas trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación y lactancia del o de los equipo/s de protección, entre otros ropa de trabajo, adecuado/s a su situación y estado.

ARTÍCULO 18º.- CALENDARIO LABORAL. - La negociación del calendario laboral en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio se efectuará a lo largo de los dos meses antes de la finalización del año natural y siempre que por los organismos competentes se hayan publicado los datos precisos para la fijación de las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

ARTÍCULO 19º.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS. - 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 al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos 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 de la industrial, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

ARTÍCULO 20.- PERIODO DE PRUEBA. - De conformidad a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora, está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

1. Duración. El ingreso de las personas trabajadoras realizado a título de prueba seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1, hasta seis meses.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2, hasta seis meses.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3, hasta dos meses.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4, hasta un mes.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5, hasta un mes.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6, hasta quince días.
Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7, hasta quince días.

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

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

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

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

3. Resolución o desistimiento del contrato. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios de empresa.

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

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

4.-Interrupción del período de prueba. El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 21º.- PREAVISOS Y CESES. - Las personas trabajadoras deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1: Dos meses.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2: Dos meses.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3: Dos meses.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4: Un mes.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5: Un mes.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6: Quince días.
—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida".

En los contratos temporales de más de 6 meses y menos de 12 meses, la empresa comunicará la no renovación con 7 días de antelación como mínimo, en dicho periodo la empresa podrá señalar las vacaciones que queden pendientes.

Así mismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a las personas trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

C A P I T U L O I I I
CLÁUSULA SOBRE CONDICIONES ECONÓMICO

ARTÍCULO 22º.- RETRIBUCIONES. -

Para el primer año de vigencia del Convenio (2023) se pacta un incremento del 4.00%, sobre las tablas salariales del año 2022, consolidado en tablas y con efectos de aplicación retributiva desde el 1 de julio de 2023, resultando las tablas salariales recogidas bajo el título "Tablas salariales 2023".

Para el segundo año de vigencia (2024): se pacta un incremento del 3% sobre las tablas 2023 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2024.

Para el tercer año de vigencia (2025): se pacta un incremento del

3% sobre las tablas 2024 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2025.

Para el cuarto año de vigencia (2026): se pacta un incremento del 2,5% sobre las tablas 2025 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2026.

Los salarios base que figuran en Anexo corresponden por día natural para el personal de salario diario.

Además del salario base, se establece un plus de carencia de incentivo como complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, por día efectivamente trabajado, en la cuantía señalada igualmente en la tabla salarial anexa, que será devengado por el personal que trabaja exclusivamente por salarios a tiempo, sin tener primas ni incentivos, tareas, destajos o cualquier otro sistema de remuneración por incentivo. No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, se le garantiza como percepción mínima por tal concepto, la cuantía de plus de carencia de incentivo, incrementado en un 5%. Dicho plus, como ya ha quedado señalado, se devengará por día trabajado.

Con referencia a este plus de carencia de incentivo, se entenderán por días efectivamente trabajados también los días recuperados, entendiéndose por tal igualmente los sábados.

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por las empresas como máximo hasta los dos meses siguientes al de su publicación en el BOPHU.

ARTÍCULO 23º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.- Ambas partes acuerdan esta la fórmula de revisión y actualización salarial para la vigencia del convenio, quedando en suspenso la regulada en el convenio anterior hasta la que finalice la vigencia del presente convenio y, en el siguiente desarrollo.

2023: finalizado el año 2023, si el IPC real de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 0.5%, con efectos de 1 de enero de 2024 con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año siguiente.

2024: finalizado el año 2024, si la suma de los IPCs reales de los años 2023 y 2024 fuese superior a la suma de los incrementos realizados para los años 2023 y 2024, se aplicará un incremento adicional para garantizar el IPCs reales de estos dos años 2023 y 2024, con efectos de 1 de enero de 2025 con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año 2025

2025: finalizado el año 2025, si el IPC real de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional para garantizar el IPC real del año, con efectos de 1 de enero de 2026 con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año 2026.

. 2026: finalizado el año 2026, si el IPC real de diciembre de 2026 fuera superior al 2.5%, se aplicará un incremento adicional para garantizar el IPC real del año, con efectos de 1 de enero de 2027, con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año 2027.

Una vez conocido el dato del IPC de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se reunirán de manera inmediata la Comisión Paritaria a los efectos de la aplicación de la revisión salarial para la obtención de las tablas salariales correspondientes a los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

ARTÍCULO 24º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. - Con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, respectivamente, y consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más el complemento "ad personam" sustitutorio de la antigüedad, no pudiendo ser inferior la cuantía de cada una de ellas a 21 días de salario real.

Las pagas extraordinarias tendrán los incrementos y

actualizaciones, reguladas en los artículos 22 y 23 del presente convenio y que se encuentran incluidas en las tablas salariales.

ARTÍCULO 25º.- ANTIGÜEDAD. - Se mantiene el denominado Complemento "Ad personam" sustitutivo del de Antigüedad, para aquellas personas trabajadoras que consolidaron el mismo a partir de 1/01/96.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se incrementarán y revisarán anualmente, conforme a los porcentajes señalados en los artículos 22 y 23 para el resto de vigencia.

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO Y COMPLEMENTO AD PERSONAM.

a) Plus de distancia.

El plus de distancia se sustituyó en el Convenio 2017/2019 por el Complemento Compensación por Desplazamiento, en las mismas condiciones que establecía la orden de 10 de Febrero de 1958. La cuantía queda fijada en 0,19 €/km.

No obstante, aquellos trabajadores que a la firma del Convenio 2017/2019 vinieran percibiendo el plus de distancia en la cuantía de 0,28 €/km recibirán, desde este momento, un complemento "Ad personam, distancia" no compensable ni absorbible y revalorizable, en la cuantía de 0,09 €/km, complemento que desaparecerá en el caso en que el trabajador pase a residir en la localidad donde se ubica el centro de trabajo.

Estas condiciones y cuantías quedarán consolidades en un complemento personal denominado de distancia y este complemento no será compensable ni absorbible y se revalorizará durante El año 2025 en un 3% y en el año 2026 en un 2.5%.

Se establece desde el 1 de Enero de 2024 para el resto de personas trabajadoras que de acuerdo a la ordenanza de trabajo para la industria Siderometalúrgica BOE 29-7-70 y su referencia a la orden de 10 de febrero de 1958, tengan derecho a percibir el plus de distancia, y que presten servicio en empresas ubicadas a más de 7 km fuera del límite del casco urbano de la localidad, un nuevo complemento, aplicándose proporcionalmente desde la fecha de la incorporación, en las siguientes cuantías

Para el año 2024: 60€/mes por 12 meses (720 €/año)
Para el año 2025: 61€/mes por 12 meses (732 €/año)
Para el año 2026: 62€/mes por 12 meses (744 €/año)

ARTÍCULO 27º.- DIETAS. - El personal trabajador que con arreglo a la legislación vigente tenga derecho al percibo de dietas. Percibirá por dieta completa la cantidad de 46.51 euros para el año 2023 a partir del 1 de julio de 2023. Por media dieta 17.47 euros para el año 2023 a partir del 1 de julio de 2023.

Estas cantidades y se incrementarán y revisarán conforme a los porcentajes señalados en los artículos 22 y 23 para el resto de vigencia del convenio.

De común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se optará por, bien abonar las dietas señaladas en los párrafos anteriores, o bien, que la empresa corra con el suplido de gastos.

ARTÍCULO 28º.- PLUS DE EVENTUALIDAD. – La persona trabajadora contratado con carácter eventual, interino o por duración determinada, percibirá a la rescisión de su contrato, siempre que no pase a fijo de plantilla o la rescisión sea voluntaria, un plus de eventualidad de 0.88 euros por día efectivamente trabajado para el año 2023 y se incrementará y revisará conforme a los porcentajes señalados en los artículos 22 y 23 para el resto de vigencia del convenio. Este plus será independiente del que se obtenga por realizar un trabajo a prima o destajo y de cualquier otro incremento.

No se considerará a estos efectos ningún tipo de contratación laboral efectuada en prácticas profesional, o formativa en alternancia, ni las modalidades de contratación establecidas actualmente que tengan señaladas fórmulas de bonificaciones o exenciones

Tampoco existirá derecho al percibo del presente plus en los casos de contratación temporal que contengan indemnización por finalización de los mismos y cuya cuantía globalmente considerada sea superior al plus actual.

C A P I T U L O I V
CLÁUSULA S SOBRE MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 29º.- PRESTACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE. - Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 38500 euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante el año 2023, y de 42000 euros para los años 2024, 2025 y 2026.

Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la Federación de Empresarios del Metal de Huesca suscribirá una póliza de seguros, a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

La obligación establecida en los párrafos primero y tercero no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa o por pólizas similares, más que en las diferencias que lleguen a cubrir la cantidad señalada en los mencionados párrafos.

Este artículo entrará en vigor 45 días después de la publicación de este Convenio en el boletín oficial de la provincia, tal como figura en el Art. 4º del Presente Convenio.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

ARTÍCULO 30.- NOCTURNIDAD. - Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

Este trabajo nocturno tendrá una bonificación que se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) La bonificación del trabajo nocturno será la cuantía correspondiente al 20% del salario base, calculado aplicando la siguiente fórmula: “salario base día por los días laborables del año (comprendidos de lunes a sábado y excluyendo domingos, festivos y los días de vacaciones) que señalan el convenio, todo ello dividido para el número de horas de jornada al año. La resultante será el valor de la hora por grupo profesional que se tendrá que multiplicar por la bonificación

del 20% y posteriormente multiplicarlo por el número de horas de la jornada nocturna."

b) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

c) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

ARTÍCULO 31º.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO. - En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de trabajo (no "in itinere"), que requiera hospitalización de al menos 48 horas, el trabajador/a, percibirá durante el periodo de baja y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no "in itinere" cuando el trabajador o la trabajadora sufra la mutilación traumática o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano, el trabajador/a percibirá durante el periodo de baja y con un máximo de 6 meses un complemento del 25% de su base reguladora siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

ARTÍCULO 32º.- PROTECCIÓN DEL PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA. - La trabajadora que preste servicios en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio y que se encuentre en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

C A P I T U L O V
CLÁUSULA S SOBRE EMPLEO

ARTÍCULO 33º.- POLITICA DE EMPLEO. - Viniendo, cumpliéndose los compromisos establecidos en materia de empleo en anteriores Convenios Colectivos, ambas partes suscribientes mantendrán la política económica en aras de seguir fomentando la contratación de personal en prácticas y para la formación. En tal sentido, la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca, seguirá recomendando y fomentando la creación de tales contratos en el Sector. A tales efectos, se seguirá manteniendo la denominada "Comisión de Seguimiento" creada en años anteriores.

Igualmente, ambas partes se comprometen a fomentar la contratación de personas demandantes de primer empleo y de jóvenes y a informar a sus asociados de todo tipo de normativas actualmente vigentes en tal materia y aquellas otras que pudieran ponerse en vigor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 34º.- SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN.- A la finalización de la ejecución de un contrato de montaje, mantenimiento, instalación, o de prestación de servicios, suscrito por una empresa del sector de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios afectada por este Convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, una empresa pública o una empresa privada, entendiéndose como tal, el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando

adecuadamente, se procederá a la subcontratación y subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo.

Serán objeto de subrogación las siguientes actividades:

- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este Convenio cuya parte contratante principal sea una administración o un organismo públicos.
- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad, de cables y redes de telefonía.
- Telecomunicaciones y compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8.000 habitantes.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario.
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos puerto, aeropuerto y estaciones ferroviarias.
- Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos
- Empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión o instaladoras de gas.
- Empresas de montaje y mantenimiento de parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, montaje, instalación o prestación de servicios realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

◢ Serán objeto de subrogación un mínimo del 60 % de las personas trabajadoras (elegidos por la nueva empresa subcontratista) que hayan sido contratadas para realizar trabajos de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios que figuren en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento con carácter prioritario.

◢ No se podrán subrogar a las personas trabajadoras que lleven menos de 6 meses afectos al servicio de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas. Si en el Convenio Estatal de la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) se ampliase la duración del contrato de circunstancias de la producción a doce meses, la prohibición de subrogar se extenderá a las personas trabajadoras que lleven menos de doce meses en el servicio objeto de la contrata.

◢ Tampoco serán objeto de subrogación el personal directivo de la empresa cesante. Respecto al personal administrativo y los mandos intermedios de la empresa cesante, que pudiera resultar afecto por la subrogación será la empresa entrante la que valore su contratación. No obstante, en el caso de no realizarse la subrogación de este personal, la empresa entrante no podrá realizar contrataciones para dichos puestos, en el plazo de 12 meses posteriores a la fecha efectiva de la subrogación salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

◢ La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos

de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses. En el caso de que se produzca un incumplimiento, total o parcial de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación, asimismo se informará de este hecho a la Comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.

- La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.
- Las empresas con plantillas inferiores a 15 personas trabajadoras susceptibles de subrogación quedan fuera del ámbito de aplicación de este punto, a excepción de los siguientes supuestos:
  - Empresas encuadradas en las actividades reseñadas en este artículo donde la totalidad de la plantilla preste únicamente servicios en la actividad objeto de la subrogación.
  - Empresas creadas específicamente para la actividad objeto de la subrogación.
  - Empresas que pertenezcan a un grupo empresarial y cuya finalidad sea la prestación en la actividad objeto de la subrogación.

El presente artículo entrará en vigor a contar desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca (BOPHU).

ARTÍCULO 35º.- <u>CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION. -</u>

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Aun siendo conscientes de que las competencias sobre la prórroga de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al artículo 15.1 del ET, corresponde al Convenio Estatal del Metal (CEM), en el supuesto de que dicho ámbito negocial así lo acuerde, las partes integrantes de este convenio se emplazan a incorporar la ampliación de dichos contratos a doce meses en caso de que el contrato inicial se hubiera concertado por una duración inferior, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

La transposición, en su caso, se realizará en el momento que los integrantes del convenio lo estimen oportuno, y teniendo como objetivo la puesta en marcha el 01/01/2024.

B). Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C). Contratación mediante la utilización Empresas de Trabajo Temporal (ETT) Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajos directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

ARTÍCULO 36º.- CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL. - El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses

ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

ARTICULO 37.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. - El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con

personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos

cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Estipulaciones comunes a ambas modalidades de contratación:

a) Expirada la duración de estas modalidades de contrato, la persona trabajadora no podrán ser contratados bajo estas modalidades por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
b) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, además del de guarda con fines de adopción, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

ARTÍCULO 38º.- CONTRATOS TIEMPO PARCIAL. - El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

Su regulación estará a los dispuestos en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39º.- JUBILACION PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultanea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que

cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

ARTÍCULO 40º.- MEDIDAS DE RESERVA DE EMPLEO A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. - En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad regulándose dicha materia en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

ARTÍCULO 41º.- UTILIZACIÓN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETTs). - Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajo directo y estable.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del Convenio para promover el adecuado uso de las ETTs en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia.

ARTÍCULO 42º.- SERVICIO DE GUARDIAS/MANTENIMIENTO. - Todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas, de producción o bien por requerimiento contractual con terceros, necesiten estructurar un servicio de guardia o reten, deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

El acuerdo contemplará necesariamente, sin perjuicio de otras, las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de guardia o reten:

1. Se entiende por guardia/reten el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.
2. El tiempo de trabajo efectivo prestado durante la situación de guardia/retén será computado como actividad laboral y retribuida de manera acordada entre las partes, de la misma manera se acordará el número de horas mínimas retribuidas por intervención.
3. Se garantizará un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.
4. En caso de desacuerdo, la duración de las guardias-retenes se fijará por la Comisión Paritaria así como su cadencia temporal.

CAPITULO VI
CLÁUSULAS SINDICALES

ARTÍCULO 43º.- DERECHOS SINDICALES. -

1º Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación mensual, trimestral y/o anual y entre trabajadores de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité y delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa o empresario, con los siguientes plazos de preaviso:

Acumulación mensual: preaviso de 7 días naturales;

Acumulación trimestral: preaviso de 30 días naturales;

2°. Derechos de cargos representativos de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación de carácter Colectivo con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3º. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de trabajadores en los centros de trabajo, a los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal y los sindicatos firmantes del convenio. Las materias que darán derecho a la realización de estas asambleas serán:

• Negociaciones del convenio del sector o pacto de empresa.
• Expedientes de regulación temporal de empleo.
• Expedientes de extinción de empleo.
• Reestructuraciones.
• Inaplicaciones y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más del 50% de la plantilla.

ARTÍCULO 44º.- SECCIONES SINDICALES.- De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical de fecha 02/08/85, se reconocerá la existencia de tales secciones sindicales, cuando en los Estatutos de cada sindicato figure la posibilidad de su constitución, siempre que la plantilla del centro de trabajo de la empresa sea superior a 50 trabajadores/as y hasta 250, si bien, en este caso, los delegados/as sindicales no tendrán las garantías contenidas para los delegados/as de personal y miembros de los Comités de empresa y recogidas tanto en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, salvo la posibilidad de disponer de tablones de anuncios puestos a disposición de los representantes de las centrales sindicales.

Para los casos de empresas con plantilla superior a 250 trabajadores/as, se aplicará en su integridad la citada LOLS.

ARTÍCULO 45º.- CUOTA SINDICAL. - A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en el recibo salarial mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto el trabajador/a interesado/a deberá remitir a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad y concreción la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe de ser transferida la correspondiente cantidad.

Esta obligación recaerá exclusivamente en aquellas empresas con plantilla superior a 50 trabajadores/as.

ARTÍCULO 46º.- COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA. -

1.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de formación profesional de la empresa.
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19, el Real Decreto 2/2015, de 23 de Octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1.9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1. en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 47º.- <u>GARANTÍAS SINDICALES</u>.- Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despedido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón precisamente del desempeño de su representación.

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

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada uno de los miembros del Comité de delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII
CLAUSULAS IGUALDAD

ARTÍCULO 48º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. - El Metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la Industria del Metal es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Para invertir la tendencia y favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el Sector del Metal, se requiere en primer lugar una formación profesional adecuada e impulsar la inserción laboral de las desempleadas.

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el Sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del Sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.
c) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de las personas trabajadoras con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

48.1. Principio de transparencia retributiva e igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas

las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño de aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

48.2. Registro retributivo. - Empresas obligadas a tener registro retributivo.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo del total de su plantilla, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020**,** 13 de octubre.

La plantilla de la empresa la conforman todas las personas que prestan servicios en ella por cuenta ajena, con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada y cualquier otra circunstancia.

Elementos del registro retributivo.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregada por sexo y distribuida conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación

aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

En caso de inexistencia de representación legal, si se solicita el acceso al registro por parte de la persona trabajadora, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en su diagnóstico una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2027, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

ARTICULO 49º.- DEFINICIONES. -

a) Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

c) La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

ARTICULO 50º.- NO-DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.-

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. – Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
   Siendo conscientes del desequilibrio de género existente en el Sector, para corregir las desigualdades de género detectadas, podrán establecerse en las empresas del sector preferencias en las condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

2. Clasificación profesional. - Empresas y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.
3. Promoción profesional. – En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.
   Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.
4. Formación profesional. – En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
   Empresa y representación legal de las personas trabajadoras deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
   Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.
5. Demás condiciones de trabajo. – En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

ARTICULO 51º.- LOS PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. -

1. Las empresas del sector 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 la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.
2. Desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas de 50 personas trabajadoras o más deben contar con un plan de igualdad negociado y registrado públicamente.

3. El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS.
   Las empresas de 50 o más personas trabajadoras, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá negociarse con los representantes de las personas trabajadoras.
   La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.
4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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.
   Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
5. Los planes de igualdad determinarán los objetivos concretos 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.
6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal.

ARTÍCULO 52º.- COMISIONES DE IGUALDAD. - La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto.

En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación y seguimiento del plan de igualdad será considerado tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 53º.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. - La Comisión para la Igualdad de oportunidades constituida a este

efecto por la representación de las entidades firmantes del presente convenio, velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando entre otras, las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
d) La comisión estará integrada por cuatro componentes de la Federación de Empresarios del Metal de Huesca, en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CC.OO. de Industria de Aragón, y dos componentes por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio
e) Todas las empresas afectadas por este convenio informarán a la Comisión para la igualdad de oportunidades de la firma de sus Planes de Igualdad aportando la justificación de su inscripción en el registro correspondiente.
f) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
g) A solicitud de las partes, incorporará entre sus competencias la mediación en caso de bloqueo por discrepancia en la elaboración del plan de igualdad.

Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

La comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.

Las reuniones se celebrarán en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Huesca o de las centrales sindicales firmantes del convenio, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

La Federación de Empresarios del Metal de Huesca, junto con las organizaciones firmantes se comprometen a dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades, programar y calendarizar Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

ARTICULO 54º.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. - Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y del art 7 del RD 901/2020 y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad

retributiva entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la comisión de igualdad, representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

ARTICULO 55º.- OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

- Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, tendrán, entre otros, los siguientes fines:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en la plantilla femenina en relación a la plantilla masculina, y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
f) Ofrecer información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 56º.- ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD. - Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar con la Comisión de igualdad el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe, sí así lo estiman oportuno.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) sindical y unitaria también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 57º.- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. - Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle.

La persona trabajadora tendrá derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio,

independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

Procedimiento de solicitud:

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa

2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.

6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

ARTÍCULO 58º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO. -

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en la cláusula final cuarta del presente convenio, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente

contradictorio.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, a tal efecto se procederá a la creación de una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la RLT, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Las personas que formen parte de esta comisión, tanto por parte de la Empresa como por parte de la RLPT deberán tener la debida formación en estas materias.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará 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 dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Una vez finalizado el expediente informativo y en el caso de que se constaten los hechos denunciados, será elección de la víctima si es ella quien se traslada para proceder a la separación de ambas personas, o es el sujeto actor del acoso.

1. Definiciones de acoso:

A) Delito de acoso sexual:

Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual:

Es 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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de

oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C). Acoso por razón de sexo:

Es 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. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a la FEMHU, así como los Sindicatos Firmantes a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema**.**

2. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 63 del presente convenio, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, a tal efecto se procederá a la creación de una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la RLT, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Las personas que formen parte de esta comisión, tanto por parte de la empresa como por parte de la RLPT deberán tener la debida formación en estas materias.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará 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 dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Una vez finalizado el expediente informativo y en el caso de que se constaten los hechos denunciados, será elección de la víctima si es ella quien se traslada para proceder a la separación de ambas personas, o es el sujeto actor del acoso.

ARTÍCULO 59º.- PLANES DE DIVERSIDAD. - Las empresas del sector deberán acordar con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) medidas que favorezcan la Integración, gestión y garantía de igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras y prevención de cualquier discriminación por orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CAPITULO VIII
CLAUSULAS FORMACION

ARTÍCULO 60º.- FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN. - Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello por lo que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las

ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

ARTÍCULO 61º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN. - En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En decir, la participación activa en modelos formativos que tengan por objeto 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.

Dicha participación en el plan formativo deberá ejecutarse a través de:

- la participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del metal firmante del presente convenio (FEMHU), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio.
- la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio,
- la participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CCOO y UGT).

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio (CCOO y UGT) podrán participar en el diseño de dichos planes, proponiendo la inclusión en dichos planes acciones formativas encaminadas a la adaptación formativa de las trabajadoras y trabajadoras en un proceso de transición justa hacia la digitalización.

Durante la vigencia del Convenio se incluirán en dichos planes las acciones formativas destinadas a la RLPT recogidas en los artículos 43 derechos sindicales y 63 formaciones para el empleo

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1.- Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEMHU), partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la Comisión Paritaria.

2.- Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio (CCOO y UGT), que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la Comisión Paritaria.

3.- Mediante certificación expedida por la Comisión de Empleo, Formación y Productividad previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio. Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de los trabajadores de la empresa, en su caso.

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.

Por ello, las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del

presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones de la persona trabajadora.

Será la dirección de la empresa la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará, a la representación legal de los trabajadores de la empresa, en su caso.

Las obligaciones derivadas del presente artículo deberán estar implementadas en las empresas antes del 1 de Enero de cada año.

La comisión de empleo, formación y productividad cada año, emitirá los certificados de los planes formativos de las empresas.

ARTÍCULO 62º.- COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN RECIBIDA EN LA RESCISIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO POR LA PERSONA TRABAJADORA. - Se establece una indemnización a percibir por la empresa empleadora que haya suscrito un contrato con a persona trabajadora y le haya formado y/o capacitado de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo de formación (formación acreditada) para su mejor empleabilidad, y siempre en cuanto, la misma, no tenga relación con la prevención en materia de seguridad y salud.

El abono de esa indemnización será obligación de la empresa contratante, siempre y cuando se den la totalidad de los requisitos siguientes:

- cuando la vinculación con la empresa saliente sea su primer contrato de profesional.
- cuando la vinculación con la empresa sea a través de un contrato de formación o prácticas y continúe en la misma.
- cuando la empresa realice una inversión en formación específica de la persona trabajadora.
- cuando se haya especificado en el contrato, que el mismo está sujeto a la indemnización por formación en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.
- la persona trabajadora saliente esté encuadrada en la categoría de especialistas, grupos 3, 4 y 5.

Objetivo: Favorecer la inversión en formación por parte de la empresa y protegerla de la “sustracción” de trabajadores por otras empresas

Pago de la formación: Deberá efectuarse por la nueva empresa contratante dentro de los diez días siguientes a la formalización del contrato.

Calculo de la indemnización por formación:

	1 a 3 años antigüedad	**Entre 3 y 5 años antigüedad**
1er. Contrato, o Contrato de Formación en alternancia o Prácticas profesional	8 % salario bruto anual	5 % salario bruto anual
Formación específica demostrable	+ 8 % salario bruto anual	+ 5 % salario bruto anula

En el caso de la formación demostrable la antigüedad se refiere a la fecha en la que se impartió la formación y en la no demostrable correspondería a la fecha de contratación.

Procedimiento de reclamación: En caso de divergencia en la aplicación de la indemnización o en el cálculo de la misma, procederá petición de resolución a la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 63º.- FORMACION PARA EL EMPLEO. - Considerar a los miembros de la Representación Legal de las Personas Trabajadores y Delegados

LOLS, partícipes en las acciones formativas relativas a:

- métodos y tiempos, organización del trabajo.
- ergonomía.
- igualdad, elaboración planes de igualdad
- análisis económico cuentas de la empresa
- Procesos de digitalización vinculados a la empresa, en marcha y planificados
- Diversidad sexual y racial

Considerar a los mandos intermedios y dirección como partícipes en las acciones formativas sobre igualdad, diversidad y no discriminación

Favorecer el acceso a las personas trabajadoras de los permisos individuales de formación (PIF).

- Su denegación deberá estar debidamente acreditada, motiva y razonada por razones organizativas de producción, comunicándolo a la persona solicitante y a la RLPT de la empresa. La empresa además de deberá informar y dar la documentación necesaria a quien lo solicite.
- Obligación de facilitar la documentación necesaria que acredite la experiencia profesional de la persona trabajadora, a petición de ella misma o de la RLPT, para favorecer su solicitud de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establecer el RD 1224/2009
- Establecer criterios de prioridad por colectivos, estudios, etc.

Derechos e información de la documentación necesaria que acredite la experiencia profesional de la persona trabajadora, para favorecer su solicitud de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establecer el RD 1224/2009.

Las empresas posibilitaran los cambios de turno o adaptación de la jornada, que permita la asistencia a clase para aquellas personas trabajadoras que cursen formación reglada.

Derechos de información a la RLPT:

- Las empresas aportaran a la RLPT anualmente, el crédito disponible para formación, con el fin de realizar propuestas en base a dicho crédito y la utilización o no del mencionado crédito.
- Se informará a la RLPT sobre acuerdos con relación a la formación dual, número de alumnos/as, tutores/as de cada uno, formación específica a las personas encargadas de la tutoría, compensación en tiempo para estas últimas. Número y nombre de personas en régimen de formación dual, horas de prácticas y horas de teoría, personas que ejercen la labor de tutoría y formación, convenio de colaboración con la entidad formadora, estudios que cursan dichas personas, puestos de trabajo en las que van a realizar sus prácticas.
- Reconocer al alumnado que haya participado en programas de FP dual, derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral.

CAPITULO IX
CLÁUSULAS PROTECCION INTIMIDAD, RSE, ODS MEDIOAMBIENTE

ARTÍCULO 64º.- PROTECCIÓN DE DATOS. DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. - El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral regulado en el art. 87 LO 3/2018, el su apartado 3, hace explícita referencia a la obligación de que en la elaboración de los criterios de utilización de tales dispositivos, «deberán participar los representantes legales de los trabajadores».

Al igual que para garantizar el derecho a la desconexión digital y evitar el riesgo de fatiga informática, el empleador debe elaborar la política interna dirigida a las personas trabajadoras "previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores" (art. 88.3 LO 3/2018).

En relación al uso de dispositivos de video vigilancia en el lugar de trabajo, señala la obligación de que los empleadores «deben informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLPT, acerca de esta medida» (art. 89.1 LO 3/2018).

También en el caso de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, "los empleadores con carácter previo habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras, y en su caso, a la RLPT, acerca de la existencia y características de estos dispositivos" (art. 90.2 LO 3/2018).

ARTÍCULO 65º.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL / R.S.E. - Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas, fomentando que las empresas valoren su incorporación al sello RSA, propiciado por los Agentes Sociales y el Gobierno de Aragón, como herramienta para difundir la tarea que llevan a cabo las empresas en este ámbito.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor

ARTÍCULO 66º.- MEDIO AMBIENTE – O.D.S. - Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector metal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y Sostenibilidad y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Las partes signatarias del presente Convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.

CLÁUSULA FINAL PRIMERA
CLÁUSULA DE INAPLICABILIDAD

El presente Convenio obliga a todos los empresarios y a las personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación (Artículo 1 y 2 del presente convenio) y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económica, 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, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas 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 de esta Ley.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento se regirá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9, del presente Convenio y del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA FINAL SEGUNDA

Las partes reconocen y establecen como marco complementario del presente Convenio Colectivo el Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A.) firmado el 16 de mayo de 2016 entre las organizaciones empresariales del sector del metal de las 3 provincias de Aragón y los sindicatos mayoritarios.

CLÁUSULA FINAL TERCERA
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes, como ya expresaron en su día, acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE (SAMA), que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA FINAL CUARTA

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Este Capítulo es transcripción del Capítulo XIII del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Metal. Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este Clausula final cuarta.

Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario/a tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 49 del presente acuerdo.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
i. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves.
Se consideran faltas graves las siguientes:
a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g. Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
k. La reincidencia en la Comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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 seis meses, o bien más de veinte en un año.
b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
m. Acoso sexual: Constituirá 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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
n. Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Sanciones.
Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas son las siguientes:
a. Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.

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

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

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.

CLÁUSULA FINAL QUINTA
COMISIONES MIXTAS DE TRABAJO

A.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 4 vocales por cada una de las dos representaciones actuantes en la Comisión Negociadora. Se reunirá, con carácter ordinario, cada dos meses, o cuando extraordinariamente sea solicitado por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada. A las mismas, podrán asistir asesores de cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Por otra parte, las partes crearán instrumentos y mecanismos de participación y desarrollo, que lleven a efecto cuantas medidas preventivas específicas sean emprendidas por las Administraciones Públicas en el ámbito de aplicación del

presente Convenio.

La Comisión tendrá como principales materias de actuación:

- El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos, de común acuerdo por las partes afectadas, para su tratamiento y posible resolución.
- La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.
- El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.
- El seguimiento, en el ámbito de aplicación del Convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.
- Seguimiento de la puesta en marcha de la Tarjeta Profesional para las empresas del Metal tal y como establece el II convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal publicado en el BOE nº 145 de 19 de Junio de 2017.

Las partes firmantes comparten el compromiso de reforzar el papel de la comisión de salud laboral, con este objetivo se plantea la necesidad de fijar un “cronograma” con un calendario periódico de reuniones, para tratar de las materias que le son propias:

Activada la comisión de salud laboral en el marco del convenio anterior, se continuará con una agenda de trabajo. Los miembros de dicha comisión se reunirán durante el año 2024, entendiendo que esta es una labor a la que debe darse continuidad.

- Acordar un redactado con respecto a la investigación de accidentes, y la información y participación en los mismos por parte de la comisión de salud laboral del convenio.
- Acordar un redactado que posibilite la información a la comisión de salud laboral sobre quejas razonadas a las mutuas.
- Acordar un redactado de petición conjunta al ISSLA sobre el mapa de Amianto en nuestro sector.
- Acordar un redactado sobre formación sobre los siguientes puntos:
    1. Acreditación de la formación realizada por los sindicatos firmantes del convenio de los delegados de prevención.
    2. Formación remunerada para las personas trabajadoras con el fin de facilitar la reubicación de las personas con disminución de aptitudes
- El seguimiento sobre el cumplimiento de la obligación de contratación del Seguro por Incapacidad Absoluta y Muerte, tal y como se dispone en el artículo 22 de este convenio.
- Protección de la maternidad y lactancia
- Desarrollo de la figura del Delegado Medioambiental
- Acordar medidas de actuación básicas ante fenómenos meteorológicos adversos (Anexo I). Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La

exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La comisión de salud laboral constituida a estos efectos, deberá redactar con carácter anual un Acta de Conclusiones sobre la materia en el sector.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen empresarios/as y las personas trabajadoras.

Son obligaciones de la empresa entre otras:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.
- Las empresas realizarán y entregarán posteriormente a los Delegados/as de Prevención la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo existentes en la empresa.
- Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los/as trabajadores/as sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as al utilizar dichos equipos de trabajo.
- Proporcionar gratuitamente a los/as trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud del/la trabajador/a y se adecuarán al/la portador/a, tras los ajustes necesarios.
- Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.
- Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.
- Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al comité de salud y seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.
- De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo trabajador y trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el

Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador o la trabajadora.

- Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Si existiese riesgo en algún o algunos puestos de trabajo tareas, el punto de partida sería eliminarlos y, en el caso de los riesgos que no pudiesen ser completamente eliminados, evaluarlos, para poder reducirlos y controlarlos. Es obligación de la empresa poner medidas preventivas y no es admisible que se incumpla esta obligación a cambio de una compensación económica. En todo caso en algunos trabajos, aunque se adopten medidas preventivas persisten varios riesgos, debido a que son especialmente peligrosos por las mismas características o naturaleza del puesto de trabajo. Estos complementos deberían estar destinados a casos en los que, aun aplicando las medidas preventivas, no sea posible eliminar todos los riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por las empresas al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de los/as trabajadores/as, y en su caso de sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente grave, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará a la representación de los/as trabajadores/as en esta materia, a los efectos oportunos.

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006 que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, los/as trabajadores/as y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Consecuentemente, son obligaciones de las personas trabajadoras, entre otras:

- Velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la

empresa.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.
- Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Igualmente, y dadas las recientes aclaraciones en materia de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el VI Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal, conviene recordar entre otras las siguientes normas:

- Prendas de trabajo y equipos de protección individual: Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras, de nueva contratación al comienzo de su actividad.
- El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución inmediata.
- La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.
- Contratas y subcontratas: Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

De toda comunicación de baja y alta médica realizada por la mutua y que tenga conocimiento el empresario deberá informarse al comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado de prevención.

- Las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador o trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador o la trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

B.- COMISIÓN DE EMPLEO, FORMACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo, Formación y Productividad. Serán objetivos de esta Comisión los siguientes:

Empleo.

Con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, la Comisión dirigirá sus trabajos a:

1. Conocer el uso de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector del metal.
2. Analizar pormenorizadamente la situación real de las empresas del sector del metal.
3. Realizar estudios estadísticos de los tipos de contratación que se realizan en el metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad en los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el Convenio Provincial.
4. Estudiar las causas objetivas de despido.
5. Conocer detalladamente el número de trabajadores/as afectados/as por el Convenio y número de empresas existentes en la provincia.
6. Desglosar por subsectores de producción las empresas afectadas por el Convenio.
7. Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, como el INEM, U.I.L., etc.
8. Promover en el ámbito de las empresas del sector aquellas reformas laborales pactadas entre todas las organizaciones que están representadas en este convenio, que se dirijan a medidas activas de mejora del empleo en todos sus ámbitos.
9. Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.
10. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, en comisión específicamente creada para ello, a realizar seguimiento de la evolución del empleo de los distintos subsectores a los que le son de aplicación el presente convenio. Para tal fin se dirigirán de forma conjunta a la Administración para recabar la información necesaria que nos permita determinar las acciones que el sector o subsectores necesitan para su revitalización.
11. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de las personas trabajadoras sin dar de alta en la Seguridad Social por estar ya de alta en otra empresa.
12. Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el art. 64.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

Para coadyuvar el objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Formación.

Las partes firmantes del Convenio, FEMHU, CCOO Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA Aragón, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca.

Los acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores/as y una apuesta de la FEMHU y de los sindicatos UGT y CCOO para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector suponen un aval para el mantenimiento y mejora de calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas.

La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresarios y trabajadores/as, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final del producto.

El fomento y la promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del convenio vienen a reconocer que los resultados obtenidos animan a las partes a continuar con el esfuerzo de gestión y promoción de la formación, al ser hoy en el sector del metal una realidad consolidada y extendida entre las empresas y los trabajadores, tarea en la que las organizaciones empresariales y sindicales han jugado un papel trascendente, que debemos potenciar y continuar.

En base a ello, la FEMHU, Federación de Industria de CCOO Aragón, Construcción y Agro UGT-FICA Aragón, acuerdan que en el marco de esta Comisión de Empleo, Formación y Productividad y, en función del modelo de gestión y la regulación que se adopte en materia formativa, se lleven a cabo, entre otras, las siguientes tareas y competencias referidas a esta área:

1- La representación sectorial, en el ámbito de aplicación del convenio, ante las Administraciones Públicas, Entes, Organismos, etc. en que recaiga la capacidad normativa y de gestión de la formación continua.
2- La realización de un catálogo de acciones formativas desarrolladas y de centros de formación que las han impartido, con el fin de identificar la experiencia acumulada por los agentes sociales firmantes del convenio, en materia de formación y de cara a la ordenación de nuevas actividades. Esta actuación deberá estar encaminada a contribuir en el diseño de itinerarios formativos, de cara a la obtención de las certificaciones de profesionalidad.
3- La puesta en marcha de un observatorio ocupacional, a través del cual se detecten necesidades formativas, se prioricen Colectivos, programas y acciones formativas en el que las empresas afectadas por el Convenio deberán colaborar en la detección de las necesidades formativas antes apuntadas.

4- La promoción y sensibilización en torno a la importancia de la formación en el sector del metal de la provincia de Huesca, animando a empresas y personas trabajadores/as a participar en la formación continua.
5- Mediar en las situaciones de conflicto que, como consecuencia de la formación continua, puedan surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, en aras a conseguir la mayor eficacia y extensión, de la formación.
6- La gestión de planes agrupados de formación continua, que afecten a empresas y personas trabajadoras del sector del metal de la provincia de Huesca, para lo cual las empresas afectadas por el Convenio deberán comunicar a esta Comisión, la formación que precisen.
7- Realizar funciones de asesoramiento y, en su caso, gestión de cuantas acciones formativas precisen las Empresas del sector, en las que sea de aplicación cualquier otro modelo de financiación pública de las citadas acciones formativas.
8- En base a las necesidades formativas y de empleo detectadas en el sector, se solicitarán planes de formación ocupacional específicos para el mismo ante las Administraciones Públicas que corresponda.
9- La creación de un instrumento técnico de gestión de carácter conjunto, si la normativa de gestión, así lo exige, para dar cumplimiento a lo establecido en los puntos anteriores.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan a las Empresas:

- Favorecer la participación de sus trabajadores/as en la formación.
- Informar a la representación legal de los/as trabajadores/as de la participación de la empresa en actividades formativas.
- Impulsar la participación de los Colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, tales como trabajadores/as no cualificados, eventuales, mayores de 45 años, etc.
- Impulsar la formación de la mujer, dirigida a favorecer su integración en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

10- Al amparo de lo estipulado en el artículo 23 ET la persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por

iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

En aplicación del artículo 61º, la Comisión previa solicitud por la empresa estudiará y certificará en su caso los planes formativos presentados por las empresas. Estos podrán ser planes y programas de formación desarrollados por la propia empresa o la participación en planes desarrollados por organismos públicos o privados u otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.

Productividad

Las partes firmantes consideran necesario estudiar medidas tendentes a la mejora de la productividad de las empresas, así como la modernización de la estructura retributiva relacionada con dicho factor.

A tales fines, esta Comisión, emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la Comisión Negociadora del Convenio a los efectos oportunos.

La Comisión de Empleo, Formación y Productividad se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta de ocho miembros, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La Comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

C.- COMISIÓN DE MOVILIDAD COLECTIVA. - Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de una Comisión de estudio tendente a establecer las medidas que sean necesarias para mejorar el transporte y la accesibilidad a los centros de trabajo, especialmente los situados en polígonos industriales, trasladando sus conclusiones a las administraciones públicas y a otros agentes interesados o responsables en la materia.

D.- COMISIÓN GRUPOS PROFESIONALES. - Esta Comisión actuará de conformidad con el II convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal publicado en el BOE nº 145 de 19 de Junio de 2017 según las pautas señaladas por la Mesa Permanente constituida al efecto. Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este artículo y a su desarrollo.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 6 vocalías por cada una de las representaciones actuantes en la Comisión Negociadora.

Esta Comisión de Clasificación Profesional desarrollará, durante la vigencia del presente Convenio, las materias que se redactan en los siguientes puntos, relativas a clasificación profesional y promociones y ascensos.

Se acuerda seguir estudiando las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de Clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales El encuadramiento de las actuales categorías profesionales en grupos profesionales y divisiones funcionales queda acordado tal como se refleja en la parrilla anexa grupos profesionales, y que se ha realizado en virtud de las descripciones de tareas de cada grupo que se adjuntan en la cláusula final décima.

Para su desarrollo, esta Comisión fijará las siguientes materias:

- La cuantía del salario o salarios de cada grupo.
- La adecuación del salario de cada categoría profesional al salario o salarios de su grupo profesional correspondiente. Para ello, para aquellas categorías que

queden situadas por debajo del salario de su grupo, se establecerá un periodo transitorio.

- El procedimiento de promoción entre grupos.

A tales efectos, se acuerda expresamente:

1.- Una vez fijado el salario o salarios de cada grupo profesional, aquellos salarios de las categorías profesionales que queden por encima del salario del grupo, se consolidarán como cantidades" ad personam-ex categoría", y no serán absorbibles ni compensables por concepto salarial alguno, siendo revalorizable con incrementos salariales futuros.

2. En tanto en cuanto, no se alcance un acuerdo en el punto 1, la parrilla de grupos profesionales no tendrá efecto alguno, ni siquiera a efectos de movilidad funcional.

E.- CARNÉ DE CONDUCIR. - La comisión paritaria estudiara la afección de aquellos supuestos de pérdida del carné de conducir y su afección en el empleo.

F.- COMISION PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. - La Comisión para la igualdad de oportunidades constituida a este efecto por la representación de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo

CLÁUSULA FINAL SEXTA
CATEGORIAS PROFESIONALES EXTINGUIDAS.

Si algún/a persona trabajadora continuara ostentando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio alguna categoría profesional de las declaradas a extinguir en anteriores Convenios, se le homologará en función de sus cometidos a alguna de las categorías profesionales subsistentes. En caso de discrepancia la Empresa y/o el/la trabajador/a podrán dirigirse a la Comisión Paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

CLÁUSULA FINAL SEPTIMA

La Comisión Negociadora, analizará la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de las personas trabajadoras, directivos/as y empresarios/as del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, la adhesión al citado instrumento será de carácter voluntario.

CLÁUSULA FINAL OCTAVA

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Acuerdo Marco de la Industria del Metal de Aragón (A.M.I.M.A.) y el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (C.E.M) que se considera como pactada durante la vigencia del presente Convenio, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el Sector por imperativo legal o convenido.

CLÁUSULA FINAL NOVENA
ACTIVIDADES DE LA CNAE CORRESPONDIENTES AL SECTOR

Las actividades señaladas en el artículo 1.1, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el presente Anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31 Estirado en frío
24.32 Laminación en frío
24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
24.34 Trefilado en frío
24.41 Producción de metales preciosos
24.42 Producción de aluminio
24.43 Producción de plomo, zinc y estaño
24.44 Producción de cobre
24.45 Producción de otros metales no férreos
24.46 Procesamiento de combustibles nucleares
24.51 Fundición de hierro
24.52 Fundición de acero
24.53 Fundición de metales ligeros
24.54 Fundición de otros metales no férreos
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12 Fabricación de carpintería metálica
25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
25.40 Fabricación de armas y municiones
25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73 Fabricación de herramientas
25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11 Fabricación de componentes electrónicos
26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52 Fabricación de relojes
26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*

* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31 Fabricación de cables de fibra óptica

27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
27.51 Fabricación de electrodomésticos
27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
28.21 Fabricación de hornos y quemadores
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
30.91 Fabricación de motocicletas
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
31.02 Fabricación de muebles de cocina*
* Aquellos casos en los que sean de metal.
31.03 Fabricación de colchones
31.09 Fabricación de otros muebles*
* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
32.11 Fabricación de monedas
32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
* Aquellos productos que sean de metal.
32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
33.11 Reparación de productos metálicos
33.12 Reparación de maquinaria
33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14 Reparación de equipos eléctricos
33.15 Reparación y mantenimiento naval
33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
33.19 Reparación de otros equipos
33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12 Recogida de residuos peligrosos*
*Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
38.31 Separación y clasificación de materiales*
*El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)
38.32 Valorización de materiales ya clasificados
*La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
* La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.
42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
42.13 Construcción de puentes y túneles*
* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
42.21 Construcción de redes para fluidos*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.”
43.21 Instalaciones eléctricas
43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29 Otras instalaciones en obras de construcción
43.32 Instalación de carpintería*
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.*

* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
61.10 Telecomunicaciones por cable*
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas
61.30 Telecomunicaciones por satélite
61.90 Otras actividades de telecomunicaciones
62.03 Gestión de recursos informáticos*
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico*

*Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.
71.20 Ensayos y análisis técnicos
80.20 Servicios de sistemas de seguridad
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*
* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
* Solamente la limpieza de maquinaria industrial.
93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12 Reparación de equipos de comunicación
95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*
* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
95.25 Reparación de relojes y joyería
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico. *
* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

CLÁUSULA FINAL DECIMA
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Criterios generales

1.1.- El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Estatal del Metal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal fija para la existencia de los Grupos Profesionales, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada

grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

1.3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

1.4.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.
Todos las personas trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

1.5.- Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.6.- Las categorías profesionales vigentes en este Convenio se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS / TECNICAS

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 / EMPLEADAS

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

OPERARIOS / OPERARIAS

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.

1.7 -Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.8.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo 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 siguientes:

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.

Cláusula de Salvaguarda

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales. - Las personas trabajadoras 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~~ reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos y Técnicas:

- ✓ Analistas de Sistemas (titulación superior)
- ✓ Arquitectos y Arquitectas
- ✓ Directores y Directoras de Áreas o Servicios

- ✓ Ingenieros e Ingenieras.
- ✓ Licenciados y Licenciadas.

TAREAS

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

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o 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.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos y Técnicas:

- ✓ Titulados y Tituladas Superiores DE ENTRADA (1)
- ✓ ATS y/o D.U.E.
- ✓ Arquitectos Técnicos y Arquitectas Técnicas (Aparejadores)
- ✓ Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura
- ✓ Ingenieros e Ingenieras Técnicos (Peritos)
- ✓ Titulados y Tituladas de Grado medio
- ✓ Graduados Sociales y/o Diplomado y Diplomada en Relaciones Laborales

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 ATS., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

5.- Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos y Técnicas:

- ✓ Analista Programador
- ✓ Delineante Proyectista
- ✓ Dibujante Proyectista

Empleados y Empleadas:

- ✓ Jefes y Jefas de Áreas o Servicios
- ✓ Jefes y Jefas Administrativos

Operarios y Operarias:

- ✓ Contramaestre
- ✓ Jefe y Jefa de Taller

TAREAS

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

1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, 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 de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales. - Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados y Empleadas:

- ✓ Delineantes de 1ª
- ✓ Técnicos y Técnicas en general
- ✓ Oficial 1ª Administrativo
- ✓ Viajante

Operarios y Operarias:

- ✓ Maestro y Maestra Industrial
- ✓ Maestro y Maestra Taller
- ✓ Profesional de oficio especial

TAREAS

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

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

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

3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo

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

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

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

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

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

8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y 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 de informática.

10.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.- Tareas de 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 realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase 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.

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

GRUPO PROFESIONAL 5

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados y Empleadas:

- ✓ Delineante de 2ª
- ✓ Oficial 1ª Administrativo
- ✓ Oficiales de Laboratorio
- ✓ Oficiales de Organización

Operarios y Operarias:

- ✓ Chofer de camión
- ✓ Profesionales de Oficio de 1ª
- ✓ Profesionales de Oficio de 2ª
- ✓ Encargado y Encargada

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 del producto.

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

6.- Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

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

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

13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6

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

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados y Empleadas:

- ✓ Almacenero y Almacenera
- ✓ Auxiliares en general
- ✓ Conserje
- ✓ Pesador - Basculero
- ✓ Telefonista

Operarios y Operarias:

- ✓ Conductor de máquina
- ✓ Chofer de Turismo
- ✓ Especialista
- ✓ Profesional de Oficio de 3ª

TAREAS

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

1.- Actividades sencillas, que 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 de producción 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, télex o facsímil.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

19.- Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales. - Estarán incluidas aquellas personas trabajadoras 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, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados y Empleadas:

- ✓ Vigilante
- ✓ Ordenanza
- ✓ Portero y Portera
- ✓ Aspirantes en general

Operarios y Operarias:

- ✓ Peón
- ✓ Aprendiz 1er año
- ✓ Aprendiz 2º año

TAREAS:

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

1. Tareas manuales.

2. 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 conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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

CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO	TECNICOS Y TECNICAS	EMPLEADOS Y EMPLEADAS	OPERARIOS Y OPERARIAS
1	Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a		
2	Profesor/a Ens. Elemental Profesor/a Ens. Primaria Peritos/as y Aparejadores/as Aydtes. Técnicos/as Sanitarios/as Aydtes. de Ingenieros/as y Arquitectos/as Graduados sociales		
3	Delineante proyectista Dibujante proyectista Jefe/a de primera org. Trabajo Jefe/a segunda org. Trabajo Jefe/a primera laboratorio Jefe/a de segunda laboratorio	Jefe/a primera admin. Jefe/a segunda admin. Cajero/a (empresas 250 a 1000 trab.) Cajero/a (empresas más de 1000 trab.)	Jefe/a de taller
4		Delineante primera. Técnico/a organización 1ª Analista primeraOficial 1ª Adm Cajero/a (empresas menos 250 trab) Viajante	Maestro/a de segunda Maestro/a taller Maestro/a industrial
5		Oficial segunda adm. Delineante segunda Técnico/a organización 2º. Analista segunda	Encargado/a Conductor maq. Auto Chofer camión, grúa Oficial primera Oficial segunda Profesional Siderúr. de 1ª. Profesional Siderúr. de 2ª
6		Almacenero/a Auxiliar adm. Auxiliar y verificador/a Auxiliar organización	Oficial tercera Profesional Siderúrgico de 3ª. Chofer turismo Especialista Mozo/a especialista Capataz especialista Capataz de peones Obreros/as
7		Guarda Jurado o Vigilante. Vigilante Reproductor y archivador de planos Ordenanza Conserje	Peón Aprendiz 1er. año Aprendiz 2º año

CLÁUSULA FINAL UNDÉCIMA

Otras materias pendientes de estudio y/o desarrollo.

Accidente In Itinere, es compromiso de las partes firmantes del Convenio Colectivo, el estudio a través de la comisión paritaria de la jurisprudencia existente y su acomodo a las diferentes casuísticas del sector para su posterior toma de decisiones.

Competitividad y competencia en las empresas proveedoras de servicios del sector del metal.

CLÁUSULA FINAL DECIMOSEGUNDA
ACUERDO MARCO INDUSTRIA METAL ARAGON (A.M.I.M.A.)

El 31 de Mayo de 2016, se publicó en el Boletín Oficial de Aragón el Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A) que suscribieron en representación de los empresarios del sector de las Huesca, Zaragoza y Teruel y, de otra, por la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) y Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 y 84 en relación con le articulo 90.2 y 3 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, en relación con en el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A.), desde el ámbito de la comunidad autónoma se pretende ordenar el establecimiento de una serie de materias de ordenación común para todo el Sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos. El nivel sectorial de la comunidad autónoma pretende ser un punto de referencia respecto a los y propósitos para los niveles inferiores, así como un marco de ayuda a las partes en esos niveles descentralizados, que deben fijar concretas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a continuar articulando y dotando de contenido el AMIMA con aquellas reservas al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

CLAUSULA ADICIONAL DECIMOTERCERA, DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA F.M.F.

Durante la vigencia del Convenio, se regulará la constitución y puesta en marcha de la Delegación Territorial de la FMF de Aragón, bajo la supervisión y aprobación de la FMF estatal, facultando para ello a la Comisión Paritaria del Convenio para realizar los trámites necesarios.

DISPOSICION DECLARATIVA, FORMACIÓN PROFESIONAL

Las organizaciones empresariales y sindicales que suscriben el presente Convenio, ante los retos del sector, y a la vista de:

- Las dificultades que existen desde hace tiempo, para encontrar profesionales cualificados.
- Las nuevas necesidades formativas motivadas por los avances tecnológicos y la digitalización.
- La falta de relación que las enseñanzas actuales de F. P. tienen con las necesidades reales de las empresas.
- Las dificultades normativas de adaptación de las enseñanzas, de los itinerarios formativos y de los títulos impartidos a las nuevas necesidades tecnológicas.
- La mínima implantación que tienen en Aragón nuevos formatos de la Formación Profesional como la Formación Dual.

Instan a los componentes del Diálogo Social, las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales más representativas, así como, a las Administraciones Públicas y especialmente, al Gobierno de Aragón, a que incorporen a dicho Diálogo, la organización y el control de la Formación Profesional, con unas directrices que mejoren la eficacia y las posibilidades de implantación, especialmente de la Formación dual.

Sugiriendo la adopción de las siguientes medidas, entre otras:

- Posibilidad de diseño de nuevas titulaciones e itinerarios formativos por parte de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Participación en el sistema de todos los centros formativos públicos y privados en igualdad de condiciones.
- Definición de los contratos a llevar a efecto entre el alumno, el centro formativo y la empresa.
- La Libre elección de los alumnos acogidos por parte de la empresa.
- Regulación de los tutores y pago a los mismos.
- Regulación de la turnicidad.

Para todo ello, los firmantes de este convenio se ponen a disposición de las entidades señaladas para trasladar los conocimientos y necesidades del sector, como ayuda para mejorar la situación actual de la Formación Profesional.

ANEXO I

ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

"*La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III*."

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

CRITERIOS DE ACTUACION FRENTE A LA EXPOSICION DE CONDICIONES AMBIENTALES EXTREMAS. -

1.JUSTIFICACION.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del

proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. OBJETO/ALCANCE.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. CRITERIOS DE REFERENCIA.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). “Apéndice 4. Ambiente térmico”.
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

DESARROLLO.

4. TRABAJOS EN INTERIOR Y AL AIRE LIBRE.

4.1 Aplicación previa.
Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el "Apéndice 4. Ambiente térmico" de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.
En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (ºC) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.
Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre".

1. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.
En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir *la aparición de daños para la salud*, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor, insolación inminente.

6. CONTROL DE LOS RIESGOS DEBIDOS AL CALOR.
Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:
Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:
Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.
Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.
También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfor térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera

suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7.MEDIDAS PREVENTIVAS POR TEMPERATURAS BAJAS.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestos a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe

haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8.TABLAS AEMET sensación térmica.

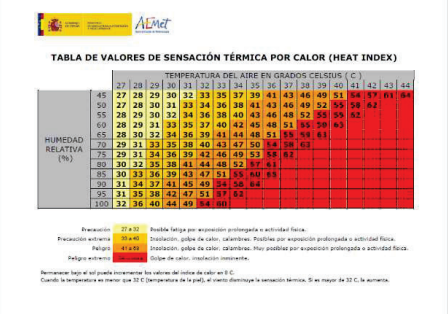

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

HUMEDAD RELATIVA (%)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)																	
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64
50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62		
55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	63			
60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63				
65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63					
70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63						
75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62							
80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61								
85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65								
90	31	34	37	41	45	49	54	58	64									
95	31	35	38	42	47	51	57	63										
100	32	36	40	44	49	54	60											

Precaución	27 a 32	Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
Precaución extrema	33 a 40	Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro	41 a 54	Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro extremo	55 o mas	Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.
Cuando la temperatura es menor (que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

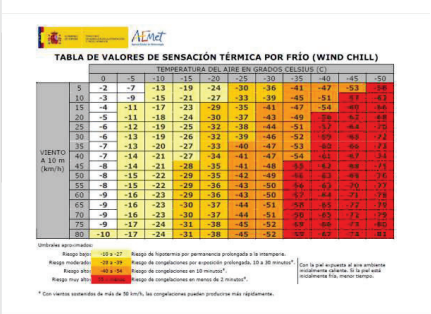

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR FRÍO (WIND CHILL)

VIENTO A 10 m (km/h)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)										
	0	-5	-10	-15	-20	-25	-30	-35	-40	-45	-50
5	-2	-7	-13	-19	-24	-30	-36	-41	-47	-53	-58
10	-3	-9	-15	-21	-27	-33	-39	-45	-51	-57	-63
15	-4	-11	-17	-23	-29	-35	-41	-47	-54	-60	-66
20	-5	-11	-18	-24	-30	-37	-43	-49	-56	-62	-68
25	-6	-12	-19	-25	-32	-38	-44	-51	-57	-64	-70
30	-6	-13	-19	-26	-32	-39	-46	-52	-59	-65	-72
35	-7	-13	-20	-27	-33	-40	-47	-53	-60	-66	-73
40	-7	-14	-21	-27	-34	-41	-47	-54	-61	-67	-74
45	-8	-14	-21	-28	-35	-41	-48	-55	-62	-68	-75
50	-8	-15	-22	-29	-35	-42	-49	-56	-63	-69	-76
55	-8	-15	-22	-29	-36	-43	-50	-56	-63	-70	-77
60	-9	-16	-23	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-71	-78
65	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-79
70	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-79
75	-9	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73	-80
80	-10	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-67	-74	-81

Umbrales aproximados:

Riesgo bajo:	-10 a -27	Riesgo de hipotermia por permanencia prolongada a la intemperie.
Riesgo moderado:	-28 a -39	Riesgo de congelaciones por exposición prolongada, 10 a 30 minutos*.
Riesgo alto:	-40 a -54	Riesgo de congelaciones en 10 minutos*.
Riesgo muy alto:	-55 o menor	Riesgo de congelaciones en menos de 2 minutos*.

Con la piel expuesta al aire ambiente ligeramente caliente. Si la piel está ligeramente fría, menor tiempo.

* Con vientos sostenidos de más de 50 km/h, las congelaciones pueden producirse más rápidamente.

TABLA - CONVENIO
1ER. SEM. 2023

	CATEGORIAS	Salario Base	Carencia de Incentivo
	Personal Obrero		
	DIARIO		
1	Peon	36,19	9,49
2	Especialista	37,12	9,49
3	Mozo especialista	37,1	9,48
	Profesionales de oficio:		
	DIARIO		
4	Oficial de primera	40,03	10,06
5	Oficial de segunda	38,98	9,88
6	Oficial de tercera	37,52	9,66
	Profesionales siderúrgicos:		
	DIARIO		
7	Profesional siderúrgico primera	39,24	9,88
8	Profesional siderúrgico segunda	38,5	9,8
9	Profesional siderúrgico tercera	37,47	9,66
	Personal subalterno (mensual):		
	MENSUAL		
10	Almacenero	1125,42	9,66
11	Chofer de turismo	1184,77	9,66
12	Chofer de camión y grúa	1203,87	10,06
13	Guarda jurado o vigilante	1096,02	9,48
14	Vigilante	1090,65	9,48
15	Ordenanzas	1086,33	9,47
16	Conserje	1090,65	9,78
17	Conduc. maq. automóvil	1203,87	10,06
	Personal administrativo:		
	MENSUAL		
18	Jefe de primera	1535,04	10,39
19	Jefe de segunda	1446,16	10,35
20	Cajero (Empr. más 1.000 trab.)	1535,04	10,39
21	Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	1446,16	10,35
22	Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	1325,95	10,07
23	Oficial de primera	1325,95	10,07
24	Oficial de segunda	1244,06	10,06
25	Auxiliar	1144,63	9,66
26	Viajante	1325,95	10,07

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	MENSUAL		
	Personal técnico:		
	Técnicos no titulados:		
	Técnicos de taller:		
	DIARIO		
27	Jefe de taller	1526,29	10,39
28	Maestro de taller	1348,64	10,15
29	Maestro de segunda	1319,03	10,07
30	Encargado	1231,89	10,06
31	Capataz especialista	1169,16	9,8
32	Capataz de peones obreros	1141,17	9,66
33	Contramaestre	1331,95	10,15
	Técnicos de oficina:		
	MENSUAL		
34	Delineantes proyectistas	1472,46	10,38
35	Dibujante proyectita	1472,46	10,38
36	Delineante de primera	1325,95	10,07
37	Delineante de segunda	1244,07	10,06
38	Reproductor y archiv. de planos	1086,33	9,57
	Técnicos de organización científica del trabajo:		
	MENSUAL		
39	Jefe de primera	1472,46	10,38
40	Jefe de segunda	1446,16	10,35
41	Técnico de org. de primera	1325,95	10,07
42	Técnico de org. de segunda	1244,06	10,06
43	Auxiliar de organización	1199,64	10,06
	Técnicos de laboratorio:		
	MENSUAL		
44	Jefe de primera	1575,03	10,64
45	Jefe de segunda	1435,65	10,33
46	Analista de primera	1298,05	10,06
47	Analista de segunda	1199,64	10,06
48	Auxiliar y verificador	1144,63	9,66

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Técnicos titulados:		
	MENSUAL		
49	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	1875,19	10,71
50	Péritos y aparejadores	1799,99	10,71
51	Ayudantes tec. sanitarios	1799,99	10,71
52	Ayudantesde ingen. y Arqui.	1674,47	10,64
53	Profesores de Enseñ. Elemen.	1799,99	10,71
54	Profesores de Enseñ. Primar.	1799,99	10,71
55	Maestros industriales	1412,22	10,33
56	Graduados sociales	1526,29	10,39
	Aprendices:		
	DIARIO		
57	Aprendices 1º Año	29,38	5,69
58	Aprendices 2º Año	32,14	6,6

TABLA - CONVENIO 1º SEMESTRE 2023

TABLA CONVENIO 1º SEMESTRE 2023

	Personal Obrero	**Salario Base**	**Carencia de Incentivo**	**TOTAL**
	ANUAL			
1	Peon	7636,09	1414,01	9050,1
2	Especialista	7832,32	1414,01	9246,33
3	Mozo especialista	7828,1	1412,52	9240,62
		,	,	
	Profesionales de oficio:	,	,	
	ANUAL	,	,	
4	Oficial de primera	8446,33	1498,94	9945,27
5	Oficial de segunda	8224,78	1472,12	9696,9
6	Oficial de tercera	7916,72	1439,34	9356,06
		,	,	
	Profesionales siderúrgicos:	,	,	
	ANUAL	,	,	
7	Profesional siderúrgico primera	8279,64	1472,12	9751,76
8	Profesional siderúrgico segunda	8123,5	1460,2	9583,7
9	Profesional siderúrgico tercera	7906,17	1439,34	9345,51
		,	,	
	Personal subalterno (mensual):	,	,	
	ANUAL	,	,	
10	Almacenero	7877,94	1439,34	9317,28
11	Chofer de turismo	8293,39	1439,34	9732,73
12	Chofer de camión y grúa	8427,09	1498,94	9926,03
13	Guarda jurado o vigilante	7672,14	1412,52	9084,66
14	Vigilante	7634,55	1412,52	9047,07
15	Ordenanzas	7604,31	1411,03	9015,34
16	Conserje	7634,55	1457,22	9091,77
17	Conduc. maq. automóvil	8427,09	1498,94	9926,03
		,	,	
	Personal administrativo:	,	,	
	ANUAL	,	,	
18	Jefe de primera	10745,28	1548,11	12293,39
19	Jefe de segunda	10123,12	1542,15	11665,27
20	Cajero (Empr. más 1.000 trab.)	10745,28	1548,11	12293,39
21	Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	10123,12	1542,15	11665,27
22	Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	9281,65	1500,43	10782,08
23	Oficial de primera	9281,65	1500,43	10782,08
24	Oficial de segunda	8708,42	1498,94	10207,36
25	Auxiliar	8012,41	1439,34	9451,75
26	Viajante	9281,65	1500,43	10782,08
		,	,	
		,	,	
		,	,	

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Personal técnico:			
	Técnicos no titulados:			
	Técnicos de taller:			
	ANUAL			
27	Jefe de taller	10684,03	1548,11	12232,14
28	Maestro de taller	9440,48	1512,35	10952,83
29	Maestro de segunda	9233,21	1500,43	10733,64
30	Encargado	8623,23	1498,94	10122,17
31	Capataz especialista	8184,12	1460,2	9644,32
32	Capataz de peones obreros	7988,19	1439,34	9427,53
33	Contramaestre	9323,65	1512,35	10836
	Técnicos de oficina:			
	ANUAL			
34	Delineantes proyectistas	10307,22	1546,62	11853,84
35	Dibujante proyectita	10307,22	1546,62	11853,84
36	Delineante de primera	9281,65	1500,43	10782,08
37	Delineante de segunda	8708,49	1498,94	10207,43
38	Reproductor y archiv. de planos	7604,31	1425,93	9030,24
	Técnicos de organización			
	científica del trabajo:			
	ANUAL			
39	Jefe de primera	10307,22	1546,62	11853,84
40	Jefe de segunda	10123,12	1542,15	11665,27
41	Técnico de org. de primera	9281,65	1500,43	10782,08
42	Técnico de org. de segunda	8708,42	1498,94	10207,36
43	Auxiliar de organización	8397,48	1498,94	9896,42
	Técnicos de laboratorio:			
	ANUAL			
44	Jefe de primera	11025,21	1585,36	12610,57
45	Jefe de segunda	10049,55	1539,17	11588,72
46	Analista de primera	9086,35	1498,94	10585,29
47	Analista de segunda	8397,48	1498,94	9896,42
48	Auxiliar y verificador	8012,41	1439,34	9451,75

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Técnicos titulados:			
	ANUAL			
49	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	13126,33	1595,79	14722,12
50	Péritos y aparejadores	12599,93	1595,79	14195,72
51	Ayudantes tec. sanitarios	12599,93	1595,79	14195,72
52	Ayudantesde ingen. y Arqui.	11721,29	1585,36	13306,65
53	Profesores de Enseñ. Elemen.	12599,93	1595,79	14195,72
54	Profesores de Enseñ. Primar.	12599,93	1595,79	14195,72
55	Maestros industriales	9885,54	1539,17	11424,71
56	Graduados sociales	10684,03	1548,11	12232,14
	Aprendices:			
	ANUAL			
57	Aprendices 1º Año	6646,5	847,81	7494,31
58	Aprendices 2º Año	6781,54	983,4	7764,94

TABLA SALARIAL DIARIA 2º SEMES 2023

		Salario Base	Carencia de Incentivo
	Personal Obrero		
	DIARIO		
1	Peon	37,64	9,87
2	Especialista	38,6	9,87
3	Mozo especialista	38,58	9,86
		,	,
	Profesionales de oficio:	,	,
	DIARIO	,	,
4	Oficial de primera	41,63	10,46
5	Oficial de segunda	40,54	10,28
6	Oficial de tercera	39,02	10,05
		,	,
	Profesionales siderúrgicos:	,	,
	DIARIO	,	,
7	Profesional siderúrgico primera	40,81	10,28
8	Profesional siderúrgico segunda	40,04	10,19
9	Profesional siderúrgico tercera	38,97	10,05
		,	,
	Personal subalterno (mensual):	,	,
	MENSUAL	,	,
10	Almacenero	1170,44	10,05
11	Chofer de turismo	1232,16	10,05
12	Chofer de camión y grúa	1252,02	10,46
13	Guarda jurado o vigilante	1139,86	9,86
14	Vigilante	1134,28	9,86
15	Ordenanzas	1129,78	9,85
16	Conserje	1134,28	10,17
17	Conduc. maq. automóvil	1252,02	10,46
		,	,
	Personal administrativo:	,	,
	MENSUAL	,	,
18	Jefe de primera	1596,44	10,81
19	Jefe de segunda	1504,01	10,76
20	Cajero (Empr. más 1.000 trab.)	1596,44	10,81
21	Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	1504,01	10,76
22	Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	1378,99	10,47
23	Oficial de primera	1378,99	10,47
24	Oficial de segunda	1293,82	10,46
25	Auxiliar	1190,42	10,05
26	Viajante	1378,99	10,47
		,,	,

TABLA CONVENIO

CATEGORIAS

	Personal técnico:		
	Técnicos no titulados:		
	Técnicos de taller:		
	MENSUAL		
27	Jefe de taller	1587,34	10,81
28	Maestro de taller	1402,59	10,56
29	Maestro de segunda	1371,79	10,47
30	Encargado	1281,17	10,46
31	Capataz especialista	1215,93	10,19
32	Capataz de peones obreros	1186,82	10,05
33	Contramaestre	1385,23	10,56
	Técnicos de oficina:		
	MENSUAL		
34	Delineantes proyectistas	1531,36	10,8
35	Dibujante proyectita	1531,36	10,8
36	Delineante de primera	1378,99	10,47
37	Delineante de segunda	1293,83	10,46
38	Reproductor y archiv. de planos	1129,78	9,95
	Técnicos de organización científica del trabajo:		
	MENSUAL		
39	Jefe de primera	1531,36	10,8
40	Jefe de segunda	1504,01	10,76
41	Técnico de org. de primera	1378,99	10,47
42	Técnico de org. de segunda	1293,82	10,46
43	Auxiliar de organización	1247,63	10,46
	Técnicos de laboratorio:		
	MENSUAL		
44	Jefe de primera	1638,03	11,07
45	Jefe de segunda	1493,08	10,74
46	Analista de primera	1349,97	10,46
47	Analista de segunda	1247,63	10,46
48	Auxiliar y verificador	1190,42	10,05

TABLA CONVENIO

CATEGORIAS

	Técnicos titulados:		
	MENSUAL		
49	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	1950,2	11,14
50	Péritos y aparejadores	1871,99	11,14
51	Ayudantes tec. sanitarios	1871,99	11,14
52	Ayudantesde ingen. y Arqui.	1741,45	11,07
53	Profesores de Enseñ. Elemen.	1871,99	11,14
54	Profesores de Enseñ. Primar.	1871,99	11,14
55	Maestros industriales	1468,71	10,74
56	Graduados sociales	1587,34	10,81
	Aprendices:		
	DIARIO		
57	Aprendices 1º Año	31,5	5,92
58	Aprendices 2º Año	33,43	6,86

TABLA - CONVENIO 2º SEMESTRE 2023 - ANUAL

TABLA CONVENIO 2º SEMESTRE 2023		Salario Base	Carencia de Incentivo	TOTAL
	Personal Obrero	TABLA 2º SEM	TABLA 2º SEM	TOTAL 2º SEM.
	ANUAL			
1	Peon	8054,96	1480,5	9535,46
2	Especialista	8260,4	1480,5	9740,9
3	Mozo especialista	8256,12	1479	9735,12
		,	,	
	Profesionales de oficio:	,	,	
	ANUAL		,	
4	Oficial de primera	8908,82	1569	10477,82
5	Oficial de segunda	8675,56	1542	10217,56
6	Oficial de tercera	8350,28	1507,5	9857,78
		,	,	
	Profesionales siderúrgicos:	,	,	
	ANUAL		,	
7	Profesional siderúrgico primera	8733,34	1542	10275,34
8	Profesional siderúrgico segunda	8568,56	1528,5	10097,06
9	Profesional siderúrgico tercera	8339,58	1507,5	9847,08
		,	,	
	Personal subalterno (mensual):	,	,	
	ANUAL		,	
10	Almacenero	8193,08	1507,5	9700,58
11	Chofer de turismo	8625,12	1507,5	10132,62
12	Chofer de camión y grúa	8764,14	1569	10333,14
13	Guarda jurado o vigilante	7979,02	1479	9458,02
14	Vigilante	7939,96	1479	9418,96
15	Ordenanzas	7908,46	1477,5	9385,96
16	Conserje	7939,96	1525,5	9465,46
17	Conduc. maq. automóvil	8764,14	1569	10333,14
		,	,	
	Personal administrativo:	,	,	
	ANUAL		,	
18	Jefe de primera	11175,08	1621,5	12796,58
19	Jefe de segunda	10528,07	1614	12142,07
20	Cajero (Empr. más 1.000 trab.)	11175,08	1621,5	12796,58
21	Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	10528,07	1614	12142,07
22	Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	9652,93	1570,5	11223,43
23	Oficial de primera	9652,93	1570,5	11223,43
24	Oficial de segunda	9056,74	1569	10625,74
25	Auxiliar	8332,94	1507,5	9840,44
26	Viajante	9652,93	1570,5	11223,43
		,,	,	
		,	,	
		,	,	

	TABLA CONVENIO 2023	,	,	
		,	,	
	CATEGORIAS	,	,	
		,	,	
		,	,	
	Personal técnico:	,	,	
	Técnicos no titulados:	,	,	
	Técnicos de taller:	,	,	
	ANUAL		,	
27	Jefe de taller	11111,38	1621,5	12732,88
28	Maestro de taller	9818,13	1584	11402,13
29	Maestro de segunda	9602,53	1570,5	11173,03
30	Encargado	8968,19	1569	10537,19
31	Capataz especialista	8511,51	1528,5	10040,01
32	Capataz de peones obreros	8307,74	1507,5	9815,24
33	Contramaestre	9696,61	1584	11280,61
	Técnicos de oficina:	,	,	
	ANUAL		,	
34	Delineantes proyectistas	10719,52	1620	12339,52
35	Dibujante proyectita	10719,52	1620	12339,52
36	Delineante de primera	9652,93	1570,5	11223,43
37	Delineante de segunda	9056,81	1569	10625,81
38	Reproductor y archiv. de planos	7908,46	1492,5	9400,96
		,	,	
	Técnicos de organización	,	,	
	científica del trabajo:	,	,	
	ANUAL		,	
39	Jefe de primera	10719,52	1620	12339,52
40	Jefe de segunda	10528,07	1614	12142,07
41	Técnico de org. de primera	9652,93	1570,5	11223,43
42	Técnico de org. de segunda	9056,74	1569	10625,74
43	Auxiliar de organización	8733,41	1569	10302,41
		,	,	
	Técnicos de laboratorio:	,	,	
	ANUAL		,	
44	Jefe de primera	11466,21	1660,5	13126,71
45	Jefe de segunda	10451,56	1611	12062,56
46	Analista de primera	9449,79	1569	11018,79
47	Analista de segunda	8733,41	1569	10302,41
48	Auxiliar y verificador	8332,94	1507,5	9840,44
		,	,	
		,	,	
		,	,	

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Técnicos titulados:			
	ANUAL			
49	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	13651,4	1671	15322,4
50	Péritos y aparejadores	13103,93	1671	14774,93
51	Ayudantes tec. sanitarios	13103,93	1671	14774,93
52	Ayudantesde ingen. y Arqui.	12190,15	1660,5	13850,65
53	Profesores de Enseñ. Elemen.	13103,93	1671	14774,93
54	Profesores de Enseñ. Primar.	13103,93	1671	14774,93
55	Maestros industriales	10280,97	1611	11891,97
56	Graduados sociales	11111,38	1621,5	12732,88
	Aprendices:			
	ANUAL			
57	Aprendices 1º Año	6741	888	7629
58	Aprendices 2º Año	7154,02	1029	8183,02

TABLA - CONVENIO ANUAL 2023 TOTAL

TABLA CONVENIO

	Personal Obrero	
	ANUAL	
1	Peon	18585,56
2	Especialista	18987,23
3	Mozo especialista	18975,74
	Profesionales de oficio:	
	ANUAL	
4	Oficial de primera	20423,09
5	Oficial de segunda	19914,46
6	Oficial de tercera	19213,84
	Profesionales siderúrgicos:	
	ANUAL	
7	Profesional siderúrgico primera	20027,1
8	Profesional siderúrgico segunda	19680,76
9	Profesional siderúrgico tercera	19192,59
	Personal subalterno (mensual):	
	ANUAL	
10	Almacenero	19017,86
11	Chofer de turismo	19865,35
12	Chofer de camión y grúa	20259,17
13	Guarda jurado o vigilante	18542,68
14	Vigilante	18466,03
15	Ordenanzas	18401,3
16	Conserje	18557,23
17	Conduc. maq. automóvil	20259,17
	Personal administrativo:	
	ANUAL	
18	Jefe de primera	25089,97
19	Jefe de segunda	23807,34
20	Cajero (Empr. más 1.000 trab.)	25089,97
21	Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	23807,34
22	Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	22005,51
23	Oficial de primera	22005,51
24	Oficial de segunda	20833,1
25	Auxiliar	19292,19
26	Viajante	22005,51

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Personal técnico:	
	Técnicos no titulados:	
	Técnicos de taller:	
	ANUAL	
27	Jefe de taller	24965,02
28	Maestro de taller	22354,96
29	Maestro de segunda	21906,67
30	Encargado	20659,36
31	Capataz especialista	19684,33
32	Capataz de peones obreros	19242,77
33	Contramaestre	22116,61
	Técnicos de oficina:	
	ANUAL	
34	Delineantes proyectistas	24193,36
35	Dibujante proyectita	24193,36
36	Delineante de primera	22005,51
37	Delineante de segunda	20833,24
38	Reproductor y archiv. de planos	18431,2
	Técnicos de organización científica del trabajo:	
	ANUAL	
39	Jefe de primera	24193,36
40	Jefe de segunda	23807,34
41	Técnico de org. de primera	22005,51
42	Técnico de org. de segunda	20833,1
43	Auxiliar de organización	20198,83
	Técnicos de laboratorio:	
	ANUAL	
44	Jefe de primera	25737,28
45	Jefe de segunda	23651,28
46	Analista de primera	21604,08
47	Analista de segunda	20198,83
48	Auxiliar y verificador	19292,19

TABLA CONVENIO 2023

CATEGORIAS

	Técnicos titulados:	
	ANUAL	
49	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	30044,52
50	Péritos y aparejadores	28970,65
51	Ayudantes tec. sanitarios	28970,65
52	Ayudantesde ingen. y Arqui.	27157,3
53	Profesores de Enseñ. Elemen.	28970,65
54	Profesores de Enseñ. Primar.	28970,65
55	Maestros industriales	23316,68
56	Graduados sociales	24965,02
	Aprendices:	
	ANUAL	
57	Aprendices 1º Año	15123,31
58	Aprendices 2º Año	15947,96