



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE “INDUSTRIAS Y SERVICIOS DE METAL”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Industrias y Servicios del Metal” de la provincia de Albacete para los años 2012-2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Industrias y Servicios del Metal” de la provincia de Albacete para los años 2012-2013 en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Convenio Colectivo “Industrias y Servicios del Metal” de la provincia de Albacete 2012/2013

CAPÍTULO I. ÁMBITOS, VIGENCIA, COMISIÓN PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de la industria y los servicios del Metal que realizan su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas o centros de trabajo incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes y de mantenimiento de sistemas eléctricos de energías renovables.

También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones y mantenedores de grúas-torre, industrias de óptica y simetría y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo. Podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que, habiendo tenido Convenio propio lo comuniquen a la Comisión de Arbitraje y a la Delegación Provincial de Trabajo de Albacete.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el anexo III del mismo.

Artículo 2. Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2012 hasta el 31 diciembre de 2013. No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

Esta Comisión se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de los sindicatos firmantes CC.OO. 1, UGT 1 y 2 de la Asociación de Empresarios del Metal (integrada en FEDA). Sus funciones más importantes son la Inter-



pretación del Convenio y el estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación. Dicha Comisión estudiará la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio. Los escritos o comunicaciones relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión de Arbitraje, deberán ser remitidos a través de la Asociación de Empresarios del Metal (integrada en FEDA) y de los dos sindicatos.

La Comisión deberá respetar las competencias de la autoridad laboral y jurisdicción del trabajo y no interferir las actuaciones de la misma.

Los plazos de resolución de las cuestiones sometidas a esta comisión serán como máximo de quince días, a excepción de lo dispuesto en el artículo 16.

Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.

Su domicilio estará en los locales de FEDA.

Artículo 4. Solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima anual para 2012 y 2013 será de 1.776 horas. La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año. Los calendarios laborales, procurarán recoger preferentemente las tardes de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.

Distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año.

El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula:

«Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella».

En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo, podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio de los límites que al respecto prevé el Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de ese 10% de horas de distribución irregular en materia de jornada, comprenderá tanto las horas que se aumenten de la jornada habitual, como las horas minoradas, y deberá acogerse a los siguientes criterios:

1.º La decisión del empresario para hacer uso de esta distribución irregular horaria, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados con una antelación de preaviso mínima de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, tanto para la reducción como para la ampliación de la jornada.

2.º La ampliación de jornada por esta distribución irregular de jornada, será como máximo de una hora diaria, salvo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores.

3.º El período mínimo de descanso diario será de al menos 12 horas y el período mínimo de descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido.

4.º La reducción de jornada máxima será como máximo de 4 horas diarias. Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 5 días, por no emplear al trabajador añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de trabajo. Por lo tanto no podrá ninguna empresa reducir la jornada en base a la distribución irregular, por debajo de 4 horas diarias, debiendo en caso de no contar con trabajo suficiente, por no emplear al trabajador ese día, horas estas que irán destinadas al cómputo de distribución irregular de 10% de horas anuales.



5.º Las ampliaciones de jornada no podrán realizarse en fracciones de hora, sino que deberán darse en horas completas.

6.º Salvo pacto en contrario, la distribución irregular de jornada no podrá utilizarse para realizar ampliaciones de jornada en días distintos de los habitualmente dedicados al trabajo en la empresa, tales como en vacaciones o puentes establecidos en el calendario laboral.

7.º En caso de producirse un despido declarado o reconocido como improcedente y como consecuencia de esta distribución irregular de jornada, el trabajador se encontrara en situación de débito de horas por no haber saldado esta bolsa de horas negativas al tiempo de producirse el despido, la empresa no podrá detraer de su finiquito cantidad alguna por este concepto. Por el contrario, si la causa de la extinción de la relación laboral fuese la baja voluntaria del trabajador, la empresa sí estará facultada para efectuar dicha detracción de haberes.

8.º Dentro de una misma sección o unidad productiva y para trabajadores con funciones similares, no podrá existir una diferencia mayor de más de 20 horas en cómputo anual entre el trabajador que más uso haya hecho de la distribución irregular y la persona que menos uso haya hecho de la misma,

9.º En el caso de aplicarse esta distribución irregular de jornada, en el seno de cada empresa se producirá una reunión de comisión de trabajo antes del último trimestre del año cuyo orden del día será, entre otros, informar a los RLT de la jornada anual de cada trabajador/a para proceder a su regulación en el año natural en curso.

Artículo 6. Vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será de 22 días laborables, para todo el personal afectado por este Convenio y durante su vigencia retribuida a razón del salario base vigente en el momento de su disfrute, más la antigüedad, o complemento si procede. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total. En caso de extinción del contrato sin haber disfrutado las vacaciones, se computarán estas a razón de 2,5 días por mes trabajado, o fracción, para el pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, ya sea derivada del embarazo, maternidad o cualesquiera otras circunstancias (contingencias comunes o profesionales), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, según sentencia TSJ de la UE 20/01/2009 asuntos C-350/06 y C-520/06. Lo establecido en este último apartado quedará condicionado a cualquier cambio normativo o jurisprudencial en la materia que pudiera producirse en el futuro.

Artículo 7. Licencias.

Los trabajadores a quienes es de aplicación el Convenio tendrán derecho a permiso retribuido (salario base, antigüedad, y complemento en su caso), en los siguientes supuestos:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.
- 3) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge; dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos.
- 4) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos o cónyuge.
- 5) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o por traslado del domicilio habitual.
- 6) En todos los casos anteriores se podrá ampliar hasta cuatro días cuando exista desplazamiento de la localidad del trabajador.
- 7) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista y de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la esa prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.
- 8) En caso extraordinario, debidamente acreditado se concederán dos días de licencia sin percibo de haberes.
- 9) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que, por edad o discapacidad, así lo requiera, y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se verá obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordará con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.

10) Con la excepción de la licencia por matrimonio, todas las licencias referidas a parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, se entenderán aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho. Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. En ambos supuestos solo surtirán efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.

11) En lo no dispuesto en el presente artículo se regulará según dispone el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 8. Salario base.

Durante la vigencia de este Convenio el salario base de cada una de las categorías profesionales será el que establece las tablas anexas de este Convenio con una jornada normal de trabajo y será:

Para el año 2012 y desde el 01-01-2012 se incrementan sobre todos los conceptos retributivos en un 0,5% según figura en las tablas anexas, con una cláusula de actualización al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles. En caso de producirse la mencionada actualización, el porcentaje de exceso resultante, en ningún caso se adicionará a las tablas salariales que sirvan de referencia para el cálculo de incremento del año siguiente.

Para el año 2013 y desde el 01-01-2013 se incrementan sobre todos los conceptos retributivos en un 0,6% según figura en las tablas anexas, con una cláusula de actualización al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en dos pagas, por el importe de una mensualidad del salario base vigente en las fechas del devengo, más la antigüedad o complemento personal si procede, abonable cada una de ellas en los meses de julio, antes del día 15 y diciembre, antes del día 22. Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear mensualmente el importe de dichas pagas extraordinarias, si bien en cualquier caso, en las fechas indicadas de julio y diciembre se procederá a la liquidación total de cada paga, abonándose en su caso las diferencias que pudieran existir.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, por razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según la norma siguiente:

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. El devengo de las pagas será semestral.

Artículo 10. Antigüedad.

Consistirá en quinquenios del 5% del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior. Los trabajadores que con anterioridad al 31-12-95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter «ad personam» el derecho, a percibir cinco quinquenios como límite máxi-



mo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.).

Para los trabajadores contratados fijos en el período comprendido entre el 01/01/96 y el 31/12/2007 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

Artículo 11. Complemento personal.

Los trabajadores contratados desde el 01/01/2008 hasta el 31/12/2014 percibirán un complemento personal, en sustitución del concepto de antigüedad que venía rigiendo con anterioridad a la firma de este Convenio, que tendrán derecho a percibir a partir del mes en que cumpla tres años de antigüedad en la empresa. Este complemento tendrá efectos a partir del 01/01/2008, y su cuantía será del 8% del salario base vigente en cada momento.

No obstante lo anterior aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 01/01/2008 y que no hayan devengado el primer quinquenio todavía, y que tengan al menos tres años de antigüedad, podrán optar a este complemento personal previa solicitud y renuncia expresa a percibir el complemento de antigüedad señalado en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 12. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15% (resultado de dividir el salario bruto anual, entre la jornada anual) salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 14. Dietas.

Sin distinción de categorías, los trabajadores que realicen desplazamientos con estancia, fuera del término municipal en que esté ubicada la empresa, percibirán, por este concepto, las cantidades que se reflejan junto con las tablas salariales anexas a este Convenio, ello sin perjuicio de que la empresa abone directamente el alojamiento al trabajador con establecimiento autorizado para ello, en cuyo caso no se devengarán las expresadas dietas; sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

En la actividad de tendidos de líneas eléctricas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas y empresas con centros de trabajo itinerantes regidos por la OM de 18/5 de 1973 y la OM de 22/4 de 1976, y demás normas complementarias si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá en concepto de dietas un importe equivalente al 120% del salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento. El personal comprendido en las actividades a que se hace referencia en el párrafo anterior, que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio el 35% del salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento.

Artículo 15. Plus de kilometraje.

Los trabajadores que tengan su centro de trabajo fuera del límite del casco urbano de las poblaciones en que hubieran sido contratados, percibirán, como plus de kilometraje, la cantidad que figura en las tablas anexas por kilómetro o fracción. Este plus será abonable por cada viaje de ida y vuelta, y ello siempre que el trabajador utilice vehículo propio para el desplazamiento.

Para determinar el límite del casco urbano de las poblaciones se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas municipales o en su caso a lo que determine el organismo administrativo que resulte competente. El plus se abonará por kilómetro recorrido, cuando el trabajador realice desplazamiento por encargo de la empresa, con vehículo propio, salvo pacto en contrario por las partes. El plus de referencia se incrementará en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base.

Artículo 16. Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto, el artículo 82.3 del ET según Ley 3/2012.

No obstante, en esta materia, si una vez pasado el trámite ante el organismo a que se refiere el artículo 4.º



de este Convenio (ASEC), persistiese el desacuerdo en cuanto a la inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

1.–Accidente de trabajo. Caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo el trabajador accidentado percibirá el 100% de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la entidad aseguradora y dicho 100%. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente, siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en baja por este motivo.

2.–Intervención quirúrgica. Sea cual fuere la causa que la motive el trabajador percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora.

3.–Enfermedad común. Las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 75% de la base reguladora, desde el 4.º día de la baja hasta el 20.º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. Asimismo, en los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 75 día de la fecha de la baja médica el trabajador tendrá derecho al 100% de la base reguladora, con cargo a la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la Seguridad Social y dicho porcentaje.

4.–Hospitalización o internamiento en residencia. En estos supuestos, el trabajador, cualquiera que sea la causa de la hospitalización, también percibirá el 100% de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo.

Artículo 18. Acumulación del permiso de lactancia.

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellas con arreglo a sus necesidades. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Artículo 19. Jubilación anticipada.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 20. Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal, de que en las empresas del sector no se supere el límite del 25% de contratación eventual en el sector.

Artículo 21. Contrato para la formación y el aprendizaje.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET, y su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, estableciéndose para el



primer año el 80% y para el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada a partir como mínimo de la categoría de oficial de 3.^a

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

Artículo 22. Contrato en prácticas

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, y su desarrollo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las normas reguladoras del sistema educativo vigente en cada momento, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2.º Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A tales efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

3.º No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

4.º La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75% y el 85% durante el 1.º y 2.º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.

5.º Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En se defecto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET.

Artículo 23. Alternativas a la creación del puesto de trabajo.

En la realización de horas extraordinarias se seguirán los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales, se suprimen.

2.º Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

3.º Horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se traten, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, considerándose, por tanto estructurales.

4.º Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.

5.º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregándose copia semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 24. Período de prueba.

Salvo que una norma de rango superior establezca una duración distinta indisponible por vía convencional en función de la modalidad de contratación que se trate, se establece un período de prueba que no podrá exceder de 2 meses para el personal titulado y de 15 días para el resto del personal.

Artículo 25. Pluriempleo.

Para evitar el pluriempleo las empresas a quienes es de aplicación este Convenio utilizarán las fórmulas de contratación previstas por las disposiciones vigentes en materia de empleo, contratando a los trabajadores

inscritos en la Oficina de Empleo. En relación con ello, la Comisión Paritaria del Convenio velará para que las empresas y trabajadores se encuentren en las condiciones establecidas en la legislación laboral y de seguridad social, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo, así como las situaciones irregulares en que se puedan encontrar los trabajadores.

Artículo 26. Preaviso de cese.

El trabajador, eventual o fijo, que desee causar baja en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo a esta con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación obligará a esta al abono en la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos de interinidad y cuando sea por despido.

Artículo 27. Cláusula de estabilidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas, o empresas privadas, de contratas y subcontratas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del E. T, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de esta, adscritos a este servicio, en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL

Artículo 28. Salud laboral.

1.º Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda adecuada de trabajo cada seis meses, asimismo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.º En los centros de trabajo donde existan Delegados de Personal, éstos se reunirán con la empresa para promover y asegurar la observancia de las disposiciones vigentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal asumirá estas funciones el trabajador más antiguo. Las reuniones serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes.

3.º Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud en el trabajo dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención. La empresa formará a su cargo a los delegados de prevención o miembros del comité de seguridad y salud, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.º A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo. A los de nuevo ingreso se les deberá impartir dicho curso al inicio de la actividad y dentro de la jornada laboral.

5.º Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto de trabajo que previamente se habrá consensuado con la representación de personal. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Ante cualquier duda, se tendrá en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6.º Se realizará un reconocimiento médico al año a los trabajadores, siempre que lo soliciten voluntariamente.

7.º Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa con más de 6 trabajadores deberá elaborar los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas.

Artículo 29. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector, cuya función será la de fomentar la aplicación de la Ley 31/95 ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. La Comisión será paritaria entre trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO VII. CLASIF. PROF, CÓDIGO DE CONDUCTA, FORMACIÓN Y TPC

Artículo 30. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con



las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, y estarán a lo dispuesto según Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, publicado en el BOE número 68, 20 de marzo de 2009.

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

2.º La clasificación se realizará en divisiones funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3.º 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.

4.º 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 los trabajadores 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.

Las categorías vigentes que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

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

– Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las 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: 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 y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.º Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, 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:

1.º El grado de supervisión y ordenación de tareas.

2.º La capacidad de interrelación.

3.º Naturaleza del colectivo.

4.º Número de personas sobre las que ejerce el mando.



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

Grupo Profesional 1. Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de bases de cotización de la Seguridad Social y comprende, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistema (titulación superior). Arquitectos. Directores de áreas y servicios. Ingenieros. Licenciados.

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

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

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

3.º 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.º 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.º Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.º 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.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.º 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 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», que se definen como aquellos titulados superiores o licenciados, que independientemente del tipo de contrato formalizado, no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en n.º 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada y comprende, las siguientes categorías.

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (n.º 1). ATS/DUE. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ingenieros Técnicos (Peritos). Graduados Sociales.

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



1.º 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.º 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.º Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

Grupo Profesional 3. Criterios generales. Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

Técnicos:

Analista programador. Delineante o Dibujante proyectista. Jefes de áreas y servicios.

Empleados:

Jefes de áreas y servicios. Jefe de 1.ª Administrativo

Operarios:

Maestro industrial. Jefe de taller (formación cualificada).

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

1.º 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, pintura, etc.).

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

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

4.º 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.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.º 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.º 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.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

Grupo Profesional 4. Criterios generales. Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Técnico de laboratorio. Técnico de organización. Técnico de administración. Jefe de 2.ª administrativo. Viajante.

Operarios:

Encargado. Profesional de oficio especial.

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

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

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

3.º 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.º 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.º Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

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

8.º 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.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

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

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

12.º 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.º Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.



15.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

Grupo Profesional 5. Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Cajero. Delineante de 2.ª. Oficial Administrativo de 2.ª. Viajante

Operarios:

Chofer de turismo y camión. Encargado (pequeño taller). Jefes de Grupo. Capataces. Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.º 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.º 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.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5.º 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.º Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

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

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

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

13.º 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 parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14.º 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., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

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

Grupo Profesional 6. Criterios generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Operador de ordenador. Telefonista. Recepcionista. Camarero. Cocinero. Dependiente. Auxiliar administrativo. Almacenero. Conserje.

Operarios:

Conductor de máquina. Especialista. Profesional oficio de 3.ª

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

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

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

3.º Tareas elementales de laboratorio.

4.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.

5.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo cálculo, facturación o similares de administración.

7.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8.º Tareas de ajuste de sedes de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de sedes de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9.º 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.

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

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

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

13.º Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14.º Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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



17.º 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.)

Grupo Profesional 7. Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores 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 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 y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza. Portero. Vigilante.

Operarios:

Peón. Personal de limpieza. Aprendiz menor de 18 años.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas manuales.

2.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.º Tareas de recepción, o nación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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

10.º Tareas de limpieza en el centro de trabajo.

11.º Tareas de control de acceso a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

Artículo 31. Código de conducta laboral.

El acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo para la Industria del Metal «BOE» n.º 68 de 20 de marzo de 2009.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

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

H. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

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

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

K. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

L. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

G. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

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

Faltas muy graves. 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 20 en un año.

B. La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 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 encon-



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

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

F. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

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

J. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

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

L. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

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.

Artículo 32. Formación y cualificación profesional.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el Acuerdo Marco estatal para la industria del Metal «BOE» n.º 68, página 27836, de 20 de marzo de 2009 o en sus sucesivas modificaciones.

Artículo 33. Tarjeta profesional del Metal para la Construcción.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el Acuerdo Marco estatal para la Industria del Metal «BOE» n.º 68, páginas 27842, 27853, 27863, de 20 de marzo de 2009 o en sus sucesivas modificaciones.

CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 34. Acumulación del crédito horario.

Prevía comunicación a la dirección de la empresa, se establecerá la acumulación de horas sindicales que tuvieran derecho, los distintos miembros de los comités de empresa de uno o varios de sus componentes si así lo solicitaran estos últimos.

Disposición transitoria 1.ª

Las partes firmantes acuerdan que si durante la vigencia del presente Convenio, se firmaran, en el ámbito nacional o autonómico, acuerdos en relación con el artículo 16 del presente “Cláusula inaplicación”, las partes se reunirán en el plazo máximo de 2 meses para adaptar la nueva regulación al presente Convenio.

Disposición transitoria 2.ª

Reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar este pacto, acuerdan que el abono de los atrasos derivados por la aplicación de este Convenio pueda efectuarse, bien dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del mismo, o bien en un sola paga a los tres meses de la publicación de este Convenio en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Disposición adicional 1.ª Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional 2.ª Integración discapacitados.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que empleen a un número mínimo de 50 trabajadores, contratarán al menos el 2% de trabajadores con discapacidad, adecuando la misma a la actividad laboral a prestar. Todo ello en cumplimiento del artículo 38 de la Ley 13/1982 de 7 de abril.

Disposición adicional 3.ª CNAES de aplicación.

N.º Actividades económicas CNAE-09 incluidas en el ámbito del Metal

2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.
2431	Estirado en frío.
2432	Laminación en frío.
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
2434	Trefilado en frío.
2441	Producción de metales preciosos.
2442	Producción de aluminio
2443	Producción de plomo, zinc y estaño.
2444	Producción de cobre.
2445	Producción de otros metales no férreos.
2446	Procesamiento de combustibles nucleares.
2451	Fundición de hierro.
2452	Fundición de acero.
2453	Fundición de metales ligeros.
2454	Fundición de otros metales no férreos.
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
2512	Fabricación de carpintería metálica.
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central.
2540	Fabricación de armas y municiones.
2550	Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos.
2561	Tratamiento y revestimiento de metales.
2562	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros.
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes.
2573	Fabricación de herramientas.
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería.
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611	Fabricación de componentes electrónicos.
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.

N.º Actividades económicas CNAE-09 incluidas en el ámbito del Metal

- 2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
- 2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
- 2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 2652 Fabricación de relojes.
- 2660 Fabricación de equipos de radicación, electromédicos y electroterapéuticos.
- 2670 Fabricación de óptica y equipo fotográfico.
- 2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos.
- 2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 2731 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 2733 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 2740 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 2751 Fabricación de electrodomésticos.
- 2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 2812 Fabricación de equipos y transmisiones hidráulicas y neumáticas.
- 2813 Fabricación de bombas y compresores.
- 2814 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 2821 Fabricación de hornos y quemadores.
- 2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 2841 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 2849 Fabricación de otras máquinas herramientas.
- 2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 2896 Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho.
- 2899 Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
- 2910 Fabricación de vehículos de motor.
- 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 2932 Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 3012 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte.
- 3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 3040 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 3091 Fabricación de motocicletas.
- 3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.



N.º Actividades económicas CNAE-09 incluidas en el ámbito del Metal

- 3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
- 3103 Fabricación de colchones.
- 3109 Fabricación de otros muebles.
- 3211 Fabricación de monedas.
- 3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 3220 Fabricación de instrumentos musicales.
- 3230 Fabricación de artículos de deporte.
- 3240 Fabricación de juegos y juguetes.
- 3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos.
- 3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
- 3311 Reparación de productos metálicos.
- 3312 Reparación de maquinaria.
- 3313 Reparación de equipos eléctricos y ópticos.
- 3314 Reparación de equipos eléctricos.
- 3315 Reparación y mantenimiento naval.
- 3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 3317 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 3319 Reparación de otros equipos.
- 3320 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
- 3831 Separación y clasificación de materiales.
- 3832 Valorización de materias ya clasificadas.
- 3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
- 4211 Construcción de carreteras y autopistas.
- 4221 Construcción de redes para fluidos.
- 4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones.
- 4299 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
- 4321 Instalación eléctrica.
- 4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 4329 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 4332 Instalaciones de carpintería.
- 4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 7112 Servicios Técnicos de Ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
- 6399 Otros servicios de información n.c.o.p.
- 7120 Ensayos y análisis técnicos.
- 8020 Servicios de sistemas de seguridad.
- 8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
- 8129 Otras actividades de limpieza.
- 9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
- 9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
- 9512 Reparación de equipos de comunicación.
- 9521 Reparación de aparatos eléctricos de audio y video de uso doméstico.
- 9522 Reparación de aparatos eléctricos y de equipos para el hogar y el jardín.
- 9524 Reparación de muebles y artículos de menaje.
- 9525 Reparación de relojes y joyería.
- 9529 Reparación de otros efectos y personales y artículos de uso doméstico.



Tabla salarial definitiva 2012

Grupo profesional	N.º	Salario mes
Analista de sistemas - Ingenieros - Licenciados - Arquitectos - Directores de áreas y servicios	1	1.722,64
Peritos y Aparejadores - ATS/DUE - Titulados superiores de entrada - Graduados Sociales	2	1.477,18
Analista program - Dibujante o Delineante proyectistas - Jefes áreas y servicios - Jefe de 1.ª Administrativo - Maestro Industrial- Jefe de Taller (form. cualif.)	3	1.339,50
Técnico de Laboratorio y de Organización - Jefe de 2.ª Administrativo - Encargados	4-A	1.273,65
Técnico de Administración - Viajante - Prof. oficio especial	4-B	1.255,27
Of. Adtvo. de 2.ª - Delineante 2.ª - Jefe de Grupo	5-A	1.214,44
Cajero - Chófer de turismo y de camión - Capataces - Encargados (p. taller) - Profesional de oficio de 1.ª	5-B	1.195,54
Profesional de oficio de 2.ª	5-C	1.178,08
Aux. Admtvo. - Almacenero	6-A	1.175,78
Telefonista - Recepcionista - Especialista - Operador de ordenador - Dependiente - Conserje - Conductor de máquina - Prof. de Oficio de 3.ª - Camarero - Cocinero	6-B	1.161,78
Ordenanza - Portero - Vigilante - Peón - Personal de limpieza	7-A	1.144,73
Aprendiz menor 18 años.	7-B	676,91
Jornada laboral 2012: 1.776 horas.		
Media dieta: 19,49 euros		
Dieta completa: 38,98 euros		
Plus de kilometraje: 0,39 euros		

Tabla salarial provisional 2013

Grupo profesional	N.º	Salario mes
Analista de sistemas - Ingenieros - Licenciados - Arquitectos - Directores de áreas y servicios	1	1.732,92
Peritos y Aparejadores - ATS/DUE - Titulados superiores de entrada - Graduados Sociales	2	1.486,00
Analista program. - Dibujante o Delineante proyectistas - Jefes áreas y servicios - Jefe de 1.ª Administrativo - Maestro Industrial- Jefe de Taller (form. cualif.)	3	1.347,50
Técnico de Laboratorio y de Organización - Jefe de 2ª Administrativo - Encargados	4-A	1.281,25
Técnico de Administración - Viajante - Prof. oficio especial	4-B	1.262,77
Of. Adtvo. de 2.ª - Delineante 2.ª - Jefe de Grupo	5-A	1.221,69
Cajero - Chófer de turismo y de camión - Capataces - Encargados (p. taller) - Profesional de oficio de 1.ª	5-B	1.202,69
Profesional de oficio de 2.ª	5-C	1.185,11
Aux. Admtvo - Almacenero.	6-A	1.182,80
Telefonista - Recepcionista - Especialista - Operador de ordenador - Dependiente - Conserje - Conductor de máquina - Prof. de oficio de 3ª - Camarero - Cocinero	6-B	1.168,72
Ordenanza - Portero - Vigilante - Peón - Personal de limpieza	7-A	1.151,57
Aprendiz menor 18 años.	7-B	680,95



Jornada laboral 2013: 1.776 horas

Media dieta: 19,60 euros

Dieta completa: 39,21 euros

Plus de kilometraje: 0,39 euros

Albacete, 28 de agosto de 2012.–El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.

14.704