ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

5346/19

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO
DELEGACION TERRITORIAL DE EMPLEO,FORMACIÓN,TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD

A N U N C I O

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA, Código Convenio 04000415011982, suscrito con fecha 28 de noviembre de 2019, de una parte por la Federación de Industria de CC.OO. de Almería y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-UGT), como representación laboral y, de otra parte, por la Federación Provincial de Empresarios del Metal de ASEMPAL, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4ª y 6ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías;

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

A C U E R D A

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 12 de diciembre de 2019.
EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

TÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación de Industria de CC.OO. de Almería y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-UGT), como representación laboral y, de otra parte, la Federación Provincial de Empresarios del Metal de ASEMPAL, en representación empresarial.

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

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito funcional.

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

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

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

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

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

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

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

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

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 los trabajadores 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 los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal, están incluidas en el Anexo I del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Los CNAEs 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.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito señalado en el artículo 3.

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

Artículo 5.- Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial y sus disposiciones se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en Almería y su provincia, aunque el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6.- Ámbito temporal: vigencia, duración, denuncia y prórroga.

El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose sus efectos económicos en los términos previstos en su Título VIII

La duración del Convenio será de DOS AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre de 2019.

Con independencia de lo anterior, cualquiera de las partes legitimadas para negociar este Convenio, en vista de las variables de la Negociación Colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Denuncia y prórroga.- De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y a la otra parte, el Convenio se prorrogará por períodos anuales.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso de un nuevo convenio, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

Artículo 7.- Pago de atrasos.

Los atrasos que pudieran derivarse de la aplicación retroactiva de los incrementos económicos pactados en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores que hayan prestado servicio en cualquiera de las empresas afectadas por el mismo, aunque tuvieran extinguida su relación laboral.

Su abono se hará efectivo dentro de los 90 días siguientes a la publicación de las tablas salariales en el B.O.P.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio o puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas.

El presente Convenio tiene carácter de mínimos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TÍTULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 12.- Jornada.

1.- Jornada ordinaria. La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1760 horas.

Con carácter general, la jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo.

2.- Calendario laboral.

En las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria para cada uno de los citados ejercicios, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso.

Para su determinación, se seguirá el siguiente procedimiento:

El 50 por ciento de los días que supongan dicho exceso, se fijarán por la Comisión Negociadora o Paritaria del Convenio, en las fechas en que sus miembros convengan.

El 50 por ciento restante, se fijará por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo disfrutarse los días que supongan dicho exceso, en concepto de licencia retribuida, antes del 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto de que alguna de las fechas señaladas estuviese determinada como Fiesta Local, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se fijará el día por el que será sustituida.

El conjunto de los días señalados como fiestas abonables y no recuperables o los previstos en concepto de licencia retribuida serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

a) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

b) La fecha de su disfrute, en el supuesto de que no quepa hacerla coincidir con los días prefijados en el Convenio, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo tener que disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre de cada año.

c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor resultante de la suma de los conceptos salariales del Convenio.

El calendario laboral establecido en los números precedentes operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

3.- Distribución irregular de la jornada. Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, entre la empresa y los trabajadores, las empresas podrán distribuir, hasta un máximo de 100 horas del cómputo anual por trabajador, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Dicha uniformidad o irregularidad podrá afectar bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

No obstante, por acuerdo expreso entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá convenir la modificación en más o en menos del máximo previsto en el párrafo precedente.

En defecto de pacto en esta materia, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 48 horas a dicha representación y/o a los trabajadores afectados, podrá distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, hasta el máximo previsto en el párrafo primero de este apartado. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.

El establecimiento de la jornada irregular, se limitará a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

- En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas.
- En cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 30 a 50 horas.

En todo caso, se tendrán en cuentan las siguientes limitaciones:

• Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

• Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

• El periodo de vacaciones y los festivos tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada.

• No podrán imponerse a los trabajadores menores de dieciocho años jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias.

• La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

4.- Jornada intensiva.

En los supuestos en que el trabajo deba realizarse a la intemperie o en lugares donde el elevado nivel de temperatura así lo aconseje, circunstancia que debe estar acreditada, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, una comisión de trabajadores designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, acordarán, en los diferentes centros de trabajo, la distribución de la jornada ordinaria máxima anual, de modo que durante los meses de julio y agosto la jornada laboral sea en régimen intensivo de mañana, respetando, en todo caso, la duración máxima anual de la jornada de trabajo.

A falta de acuerdo, se deberá someter la discrepancia, por cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la Comisión no alcanza acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento SERCLA.

5.- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 13.- Trabajo a turnos.

1.- Proceso continuo.- Se entiende por proceso continuo, el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año.

2.- Turno cerrado.- Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el trabajo durante las veinticuatro horas del día, de lunes al medio día del sábado, descansando la tarde de los sábados, domingos y festivos.

3.- Descansos.- Para los trabajadores mayores de dieciocho años en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1561/1995.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

4.- Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta vendrá obligada a sustituir al saliente al término de su jornada.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

5.- Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

6.- Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas con proceso continuo, al confeccionar los cuadros horarios, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

7.- Los trabajadores que realicen funciones a turno, percibirán un complemento de puesto de trabajo que, con la denominación de plus de turnicidad, se fija en el artículo 34 del presente convenio. Así mismo, siempre que concurra la causa que lo determina, tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente por “trabajo nocturno”.

Artículo 14.- Descanso.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un descanso de duración mínima comprendida entre 15 y 20 minutos.

Artículo 15.- Vacaciones.

Todos los trabajadores ocupados en las empresas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales de duración, de los que, al menos, veintiún días serán laborables.

La retribución correspondiente al periodo vacacional, estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicio, plus de convenio y la bolsa de vacaciones prevista en el artículo 39 del presente Convenio.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, para su determinación se respetarán, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b). Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

c) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

No obstante, por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, 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 natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del descanso por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 16.- Licencias.

a) Por matrimonio del trabajador, 15 días laborables.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermano; y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos.

d) Cuando tenga que desplazarse el trabajador fuera de la provincia por los casos contemplados en los apartados c) y d) se ampliará en tres días más, previa justificación.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, siempre que coincida con un día laborable.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

h) Cuatro horas por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

i) Los trabajadores 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 período de hasta cinco años.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

j) Los supuestos contemplados en los apartados b) y c) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias previstas en los mismos y con el alcance que en ellos se indica, se extenderán a las parejas de hecho reguladas en la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 5/2002, de 16 de diciembre, siempre que consten inscritas en el registro que se constituye y regula en el Decreto 35/2005, de 15 de febrero.

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Artículo 17.- Modalidades de contratación.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

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

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

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

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

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

b) Contrato de obra o servicio.- El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar.

Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

c) Contratos para la formación y el aprendizaje.- El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

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

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

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

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

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

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

La retribución será el salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se haya formalizado el contrato de formación.

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

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

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

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

d) Contratos de trabajo en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

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

La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Contratos a 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.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Artículo 18.- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

A efectos de lo previsto en el artículo 42.1 del 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, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando los empresarios obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Artículo 19.- Período de Prueba.

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

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

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

Grupo 1……..hasta seis meses
Grupo 2……..hasta seis meses
Grupo 3……..hasta dos meses
Grupo 4……..hasta un mes
Grupo 5……..hasta un mes
Grupo 6……..hasta 15 días
Grupo 7……..hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 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 el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

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

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

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

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

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, 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.

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

Artículo 20.- Ascensos y vacantes.

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando a especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.

Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior o para la cobertura de vacantes cuando quepa la promoción interna, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.
b) Conocimiento del puesto de trabajo.
c) Historial profesional.
d) Haber desempañado función de superior categoría profesional.
e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 21.- Garantía para el personal de contratas de mantenimiento y servicios.

Garantía para el personal de contratas de mantenimiento y servicios.- Con el objeto de contribuir a dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de garantía para el personal en los casos de contratas de mantenimiento y servicios.

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicios, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, el servicio se continuase por otra empresa, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de servicios, excepto sus mandos intermedios, a todos los trabajadores de la contrata que haya cesado, siempre que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que hubieran sido contratados por la empresa saliente para las funciones derivadas del contrato mercantil y así conste en los correspondientes contratos de trabajo, siempre que no hayan estado vinculados a esta misma empresa en otros centros distintos al del contrato de mantenimiento o servicios finalizado.

2º.- Que vinieran prestando sus servicios en el centro de trabajo objeto del contrato mercantil durante un período mínimo de seis meses antes de su finalización.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de quince días hábiles, la relación de los trabajadores en los que concurran los requisitos antes mencionados, acompañada de los contratos de trabajo debidamente diligenciados, así como de las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses. También facilitará copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación-finiquito correspondiente.

En caso de que la contrata saliente incumpla las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

No operará lo previsto en el presente artículo, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio objeto del contrato de mantenimiento o servicios y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Comisión de seguimiento.- Con el fin de velar por el cumplimiento de lo previsto en el punto precedente, se crea una Comisión con representación paritaria, compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio.

Tendrá como función la de atender las reclamaciones que se le dirijan por las empresas o trabajadores afectados por lo dispuesto en el punto anterior, a cuyo efecto se seguirá el trámite previsto en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 22.- Subrogación del personal.

El presente artículo sólo afectará a las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio cuya actividad consista en tareas de mantenimiento, conservación y/o servicios, cuando actúen como concesionarias de la Administración Pública, de organismos u hospitales públicos o de empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier administración pública.

1º) Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento, conservación y/o servicios, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en el correspondiente centro de trabajo, que estén adscritos al centro y que lleven prestando sus servicios en el mismo al menos durante seis meses antes del cese de la contrata.

b) Trabajadores en los que concurran las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

2º) Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

3º) La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

4º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

a.- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de los trabajadores afectados, el no estarlo no afectará al trabajador, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

b.- Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c.- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d.- Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

e.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

5º) En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de dos años desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora del mantenimiento, conservación y/o servicio de que se trate.

Artículo 22 bis.- Pluriempleo.

Los límites al pluriempleo vienen derivados de la prohibición de concurrencia desleal o de los pactos de dedicación exclusiva.

El trabajador incurrirá en concurrencia desleal cuando realice tareas de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud de un contrato de trabajo, sin consentimiento del empresario y siempre que se le cause un perjuicio real. En estos casos, la conducta del trabajador habilitará al empresario para proceder a su despido.

En el supuesto de que en el contrato se haya pactado la dedicación exclusiva del trabajador, éste percibirá una cantidad por la renuncia al derecho a pluriemplearse. La vulneración del pacto supondrá un quebrantamiento del deber de buena fe.

Atendiendo a que la situación de pluriempleo conlleva unas reglas especiales de cotización, el trabajador pluriempleado está obligado a comunicar su situación de pluriempleo a los empresarios y a la Tesorería General de la Seguridad Social para que proceda a distribuir los topes y bases de cotización entre las distintas empresas en proporción a la remuneración que abonen al trabajador cada una de ellas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11.2 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la Ley 14/1994 en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

El personal en misión percibirá la retribución pactada en el presente Convenio, en los términos previstos en el Convenio Colectivo de ámbito estatal aplicable a las empresas de trabajo temporal.

TÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24.- Clasificación profesional.

Las partes signatarias del presente Convenio suscriben el Capítulo VI del II Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) sobre Clasificación Profesional, firmado en fecha 24 de marzo de 2017, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y de otra por Industria de Comisiones Obreras (CC.OO. Industria) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) publicado en el B.O.E. número 145, de 19 de junio de 2017.

TÍTULO VI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, todo ello de conformidad a lo prevenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Efectos en el Orden Laboral de la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal.

Respecto a los efectos en el orden laboral por la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 27.- Jubilación anticipada y parcial.

Jubilación anticipada.- Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación parcial.- Los trabajadores que reúnan los requisitos recogidos en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acordar con la dirección de la empresa acceder a la situación de jubilación parcial.

En este sentido, las condiciones de acceso a la jubilación tales como porcentaje de reducción y jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado se deberán fijar de común acuerdo entre trabajador y empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades de producción de la misma, así como los períodos punta de trabajo.

Con respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación conforme al artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta “Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación” del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

TÍTULO VII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 28.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

A partir de 1 de abril de 2019, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

A partir de 1 de abril de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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 dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

b) 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3.- Reducción de la jornada por violencia de género.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 29.- Sistema retributivo, pago de salarios y anticipos.

1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en presente título, están referidos a los trabajadores que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

2.- La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.

3.- El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, a cuyo efecto deberá formalizar por escrito su petición a la empresa que deberá atenderla en el plazo máximo de diez días.

Artículo 30.- Rendimientos mínimos.

Teniendo en cuenta las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos para las diversas actividades encuadradas en el presente Convenio, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos mínimos, con sujeción a las normas que, a dichos efectos, estén establecidas legal o convencionalmente.

Articulo 31.- Incentivos.

Las tarifas de remuneraciones por incentivos que se establezcan en las empresas, habrán de calcularse de modo que, el trabajador sujeto al sistema de trabajo con incentivos, obtenga, como mínimo, una retribución superior en un 25% al salario que le corresponde por el presente Convenio.

I.- PERCEPCIONES SALARIALES.

Artículo 32- Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la correspondiente tabla de salarios, anexa al presente Convenio.

Artículo 33.- Personales.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de cuatro cuatrienios, cuya cuantía para el año 2018 queda fijada en 32,40 euros mensuales por cada uno de los cuatrienios causados. Durante el año 2019 será de 33,40 euros.

Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que prestaran sus servicios en una misma empresa con anterioridad al 1º de enero de 1995, quienes percibirán la cuantía que figura en la columna “cuatrienios adquiridos” del cuadro de retribuciones anexo al presente Convenio.

Artículo 34.- De puesto de trabajo.

• Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos 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% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

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

• Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

• Turnicidad.

Los trabajadores que realicen funciones a turno de conformidad a los términos contenidos en el artículo 13 del convenio, percibirán:

a) En proceso continuo, la cantidad de:

• Durante el año 2018, 98,12 euros mensuales, salvo en período vacacional.

• En el año 2019, 101,16 euros mensuales, salvo en período vacacional.

b) En turno cerrado, la cantidad de:

• En 2018, 73,64 euros mensuales, salvo en período vacacional.

• Durante el año 2019, 75,92 euros mensuales, salvo en período vacacional.

• Festivos.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales), publicadas en el Boletín Oficial correspondiente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

a) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.

b) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

c) Compensadas en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de:

• Durante el año 2018, 38,50 euros por día festivo trabajado.

• En el año 2019, 39,69 euros por día festivo trabajado.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

• Trabajo en Domingo.

Los trabajadores cuya jornada laboral no comprenda dicho día de la semana y deban trabajar durante el mismo cuando las necesidades de los servicios que presta la empresa así lo requieran, tendrán derecho a percibir, como plus de trabajo en domingo, la cantidad de:

• En 2018, 34,03 € por cada domingo trabajado.

• Durante el año 2019, 35,08 € por cada domingo trabajado.

• Servicio de Guardia Localizada.

Con el fin de que las empresas puedan cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio contratado, la Dirección de las Empresas, previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer un servicio de guardia localizada o presencial, en domingos, festivos o en días laborables fuera del horario habitual de trabajo, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se consideren necesarios, conviniéndose igualmente la compensación económica a que haya lugar.

En consecuencia, los trabajadores que se encuentren adscritos a un determinado servicio y cumplan el perfil técnico y de experiencia requerido para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo, quedando con ello obligados a su realización por periodos de un año renovables.

Sin detrimento del servicio y con la autorización del responsable inmediato, los trabajadores que se encuentren adscritos a un mismo servicio, podrán voluntariamente intercambiar su guardia.

Para cada servicio de guardia se fijará un calendario de guardias, debiéndose contar para su elaboración con el personal adscrito a dicho servicio.

El servicio de guardia localizada tiene dos componentes:

▪ Disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la empresa. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos.

▪ Intervención de guardia: Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial, si fuese necesario. Una vez contestada la llamada es cuando empieza a contar el tiempo de la intervención para resolver la incidencia. En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, el personal se presentará en el puesto de trabajo/lugar de la incidencia en un período de tiempo no superior al pactado según servicio.

En las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, se compensarán, previa la oportuna justificación, los gastos de desplazamiento y de manutención, en su caso.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.-

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuantía/compensación de las horas extraordinarias.

El salario hora que resulte de la aplicación de la fórmula del Salario hora individual, será el que habrá de servir de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, cuya cuantía y/o su compensación por descanso se fijará mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, sin que, en ningún caso, dicha cuantía pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50%.

Salario hora individual.

A efectos de cálculo del importe del salario hora se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{S.H.I.} = \frac{Sb + A + Pc + Pa + G + Bv}{Jornada\ \ efectiva\ \ anual}$$

Siendo:

S.H.I. = Salario hora individual.

Sb. = Salario base de este Convenio.

A. = Aumento por años de servicio.

Pc. = Plus convenio (365 días).

Pa. = Plus de asistencia (220 días)

G. = Gratificaciones extraordinarias:

- 30 días gratificación Julio.
- 30 días gratificación Navidad.
- 30 días gratificación Beneficios.

Bv = Bolsa de vacaciones.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- De julio y Navidad.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, antes de los días 15 y 20 de cada uno de ellos.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad justificada y accidente laboral.

2.- Beneficios.

Con esta denominación, se establece una gratificación extraordinaria para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se abonará antes del día 15 de marzo de cada año.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada año natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad común y accidente laboral.

Artículo 37.- Plus de convenio.

Con tal concepto se abonará:

1. A todas las categorías, excepto aprendices, la cantidad de:

• En año 2018, 4,93 euros por día natural.

• Durante el año 2019, 5,08 euros por día natural.

2. Aprendices, la cantidad de:

• En el año 2018, 3,93 euros por día natural.

• Durante el año 2019, 4,05 euros por día natural.

Las expresadas cantidades se percibirán en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Artículo 38.- Plus de asistencia.

Las partes signatarias reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A tal efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se acuerda establecer una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de:

• En el año 2018, 1734,68 € anuales, para todas las categorías o niveles.

• Durante el año 2019, 1788,46 € anuales, para todas las categorías o niveles.

La cuantía diaria será la que se alcance al dividir la indicada cantidad entre los días de trabajo efectivo que resulten de la distribución de la jornada ordinaria máxima anual establecida para cada ejercicio.

A título de ejemplo, en las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, el número de días de trabajo efectivo se cifra en 220 días, por lo que la cuantía diaria de este plus ascendería a la cantidad de:

• En el año 2018, 7,89 €/día, para todas las categorías o niveles.

• Durante el año 2019, 8,13 €/día, para todas las categorías o niveles.

No se excluirán a estos efectos los días en los que el trabajador se ausente del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo previstos en el artículo 16 del Convenio, así como cuando la inasistencia al trabajo es para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 39.- Bolsa de vacaciones.

Con tal concepto se abonará a todos los trabajadores, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad que se establece a continuación:

- Aprendices y contratados en prácticas y formación:

• En el año 2018, 366,15 euros anuales.

• Durante el año 2019, 377,50 euros anuales.

- Resto del personal:

• En el año 2018, 456,90 euros anuales.

• Durante el año 2019, 471,06 euros anuales.

Los trabajadores de nueva contratación o que cesen durante la vigencia del presente Convenio percibirán estas cantidades a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 40.- Plus de ayuda a estudios.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de:

• En el año 2018, 91,13 euros anuales.

• Durante el año 2019, 93,96 euros anuales.

En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

Los trabajadores con dos o más hijos realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, siempre que a estos no les haya sido concedida beca o ayuda oficial a estos efectos, percibirán el doble de dicho importe anual, siempre que aporten certificación que acredite el cumplimiento del requisito expuesto.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

II.- PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Artículo 41.- Desgaste de herramientas.

Los trabajadores que empleen en su cometido profesional herramientas manuales de su propiedad, con autorización de la empresa, percibirán por este concepto la cantidad de:

• En el año 2018, 0,71 euros por día trabajado.

• Durante el año 2019, 0,73 euros por día trabajado.

A tenor de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto-ley 20/2012, por el que se modifica el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

Artículo 42.- Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique el centro de trabajo, disfrutarán sobre el sueldo o salario una dieta a razón de:

• En el año 2018, 32,89 euros la completa y 10,74 euros la media.

• Durante el año 2019, 33,91 euros la completa y 11,07 euros la media.

Estas cuantías se incrementarán con el 20% en caso de que el desplazamiento sea fuera de la Provincia de Almería. Los trabajadores podrán solicitar pagos a cuenta de las cantidades que devenguen como consecuencia de dichos viajes y desplazamientos.

Si el tiempo de espera y transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario base, o se computará como jornada, a elección de la empresa.

Durante toda la vigencia del convenio, en los desplazamientos en que el trabajador utilice vehículo propio, se abonará por la empresa 0,26 euros por Km. recorrido.

Si dicho desplazamiento es por tiempo igual o superior a dos meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de descanso retribuido, a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Las empresas quedan exentas de la aplicación del párrafo anterior, cuando, aún dándose las circunstancias anteriores, abonen el desplazamiento de sus trabajadores para la estancia en su domicilio, todos los sábados y domingos.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9º del Convenio.

Artículo 43.- Quebranto de moneda.

Los pagadores o cobradores, percibirán como quebranto de moneda el uno por ciento de las cantidades que abonen o perciban, fijándose un tope máximo mensual de:

• En el año 2018, 62,70 euros por este concepto.

• Durante el año 2019, 64,64 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuadas del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas este riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal, por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

A tenor de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto-ley 20/2012, por el que se modifica el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

Artículo 44.- Complemento a la incapacidad temporal.

En el caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de dicha prestación perciba el 100 % de su base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 1º de la baja.

A efectos de determinar dicha base reguladora, los conceptos retributivos de carácter variable (primas, incentivos, etc.) formarán parte de la misma en la proporción que resulte de dividir entre 365 días o 12 meses, según proceda, los importes percibidos por tales conceptos en el año inmediato anterior a la fecha del hecho causante.

En enfermedad común de larga duración, entendiendo por tal aquella que produzca una situación de incapacidad temporal superior a 25 días, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de prestación perciba el 100 % del salario base del convenio, antigüedad y plus de convenio, a partir del día 1º de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación que así lo acrediten.

En todo caso, los citados complementos, se percibirá mientras duren las circunstancias descritas.

Por otra parte, los trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año, por enfermedad común o accidente no laboral, salvo en el supuesto de enfermedad de larga duración, un complemento equivalente al 100 % de su salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45.- Aportación económica a discapacitados.

Aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados, siempre que tal condición esté oficialmente reconocida de conformidad a las disposiciones vigentes en la materia y previa acreditación, percibirán la cantidad de:

• En el año 2018, 49,12 euros mensuales por cada hijo en tal situación.

• Durante el año 2019, 50,64 euros mensuales por cada hijo en tal situación.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Artículo 46.- Póliza de Accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

La póliza deberá formalizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

A los efectos de acreditar el derecho a la indemnización aquí pactada, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo.

III.- OTRAS ESTIPULACIONES.

Artículo 47.- Cláusula de Descuelgue.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a dicha empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

TÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.- Representatividad sindical.

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (15 por ciento) como elementos básicos y substanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 49.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, sí como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Artículo 50.- Excedencia por cargo representativo.

Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 51.- Crédito horario.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, en empresas de hasta cien trabajadores, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse hasta un máximo de 48 horas en uno o dos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Por otra parte, hasta un máximo de dos delegados de personal del sector, en los que ha de concurrir la condición de ser miembro de las Ejecutivas Provinciales de los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de dichos delegados, dispondrán de un máximo de 24 horas mensuales, sin perjuicio de las que les corresponden de conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Además, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

Los dos delegados de personal que, en su caso, disfruten de este derecho no podrán pertenecer a una misma empresa.

El delegado de personal beneficiario de este derecho debe pertenecer a una empresa que cuente como órgano de representación con al menos tres delegados de personal.

La condición de miembro de la Ejecutiva Provincial deberá ser acreditada por la Central Sindical a la que pertenezca.

El reparto se hará por mitad entre los sindicatos firmantes del presente Convenio.

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 52.- Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el Artículo 14 de dicha ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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. El 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.

2. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección de la Salud.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

3. Delegados de Prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Anexo IV del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de los trabajadores, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

4. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este convenio colectivo recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

5. Vigilancia de la Salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1.- Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

2.- 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 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.

3.- Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.- Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

5.- Los reconocimientos médicos serán considerados 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 convenio colectivo, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

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.

6. Coordinación de actividades empresariales.

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurran varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

7. Situaciones especiales de riesgo.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

8. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la carga máxima que podrán manipular individualmente los trabajadores será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos trabajadores.

Los trabajadores de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

9. Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador 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 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.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectos de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

10. Derechos de los trabajadores.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

En estos casos el trabajador deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

11. Recurso preventivo.

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquel trabajador que ejerza mando directo sobre un conjunto de los trabajadores.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de trabajadores, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

12. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores 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 aquellos trabajadores 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.

2. Igualmente, les serán entregados a los trabajadores o trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre el trabajador y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

13. Valores límite.

Se considerarán como niveles límites admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente.

14. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales mas representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de 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.

15. Contratas y subcontratas.

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, los trabajadores 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.

16. Formación.

El empresario debe de proporcionar a cada trabajador, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todos los trabajadores del Sector del Metal. La Comisión Negociadora irá incorporando al texto del Convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estos trabajadores del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

Artículo 53.- Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal y Empresas del Metal que Trabajan en la Construcción. Tarjeta Profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los Capítulos XVII y XVIII del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

TÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.- Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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 al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario 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 el trabajador 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 60 del presente convenio.

Artículo 55.- 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 o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 56.- 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 días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

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 aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

Artículo 57.- Falta 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 no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

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

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. 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 el trabajador.

Artículo 58.- Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

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

Artículo 59.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
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 60.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, 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.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

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.

TÍTULO XII.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Artículo 61.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 3 de agosto de 2018.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Formación: Comisión Paritaria de Formación.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Segunda.- Retirada de carnet.

En el supuesto de que un trabajador realizando las funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante este tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediare responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, el trabajador será recolocado en otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBISq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

En los supuestos en que la retirada de carnet se produzcan por actos realizados por el trabajador haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurran circunstancias de imprudencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza, en cuyo caso podrá la empresa proceder a su despido siempre que tal calificación venga dada por resolución judicial firme.

Tercera.- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

El recibo de finiquito será editado y expedido por la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Dicha Organización vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Cuarta.- Políticas de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Quinta.- Incremento salarial 2019.

Se ha fijado un incremento salarial de 3,10 por ciento para el año 2019, tomando como base las tablas salariales de 2018.

Sexta.- Geo-Localizadores.

Las empresas que utilicen geo-localizadores en móviles, tabletas y vehículos, pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores las incidencias de controversia que pudieran surgir, obligándose, así mismo, a evitar un uso indebido y a respetar lo dispuesto en la Ley de protección de datos.

DISPOSICIÓN FINAL

Legislación supletoria.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

TABLA DE SALARIOS
VIGENTE EN EL AÑO 2018

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS	
			EUROS MES	EUROS DÍA	EUROS MES	EUROS DÍA
I	TÉCNICOS	Analista de sistemas (T. Superior)	1369,00		68,43	
		Arquitecto	1369,00		68,43	
		Director de Áreas y Servicios	1369,00		68,43	
		Ingeniero	1369,00		68,43	
		Licenciado	1369,00		68,43	
II	TÉCNICOS	Arquitecto técnico (Aparejador)	1309,04		65,46	
		Ingeniero técnico (Perito)	1309,04		65,46	
		Graduado Social	1309,04		65,46	
		ATS	1309,04		65,46	
		Titulados de Grado Medio	1309,04		65,46	
III	TÉCNICOS	Jefes de Áreas y Servicios	1154,02		57,69	
		Delineante proyectista	1116,59		55,85	
		Dibujante proyectista	1116,59		55,85	
	EMPLEADOS	Jefes de Áreas y Servicios	1154,02		57,69	
	OPERARIOS	Jefe de taller (formac. cualificada)	1154,02		57,69	
		Maestro Industrial	1088,07		54,41	
		Contramaestre	1042,87		52,15	
		Maestro de taller	1042,87		52,15	
		Maestro de 2ª	1028,59		51,42	
IV	EMPLEADOS	Delineante de 1ª	1028,59		51,42	
	OPERARIOS	Encargado	969,83		48,50	
V	EMPLEADOS	Oficial administrativo 1ª y Cajero	1028,59		51,42	
		Viajante	1028,59		51,42	
		Oficial administrativo 2ª	977,42		48,87	
		Delineante 2ª	977,42		48,87	
	OPERARIOS	Chofer de camión/grúa	952,21		47,61	
		Capataz	930,40		46,51	
		Capataz de peones	910,42		45,52	
		Buzos y Hombres-rana		39,08		1,96
		Oficial de oficio de 1ª		31,83		1,59
		Oficial de oficio de 2ª		31,13		1,55
VI	EMPLEADOS	Conserje	924,36		46,22	
		Listero	921,68		46,12	
		Auxiliares en general	915,14		45,78	
		Almacenero	913,89		45,69	
		Pesador basculero	893,39		44,67	
		Telefonista	877,01		43,86	
		Mozo Especialista Almacén		29,72		1,46
	OPERARIOS	Chofer de turismos	940,31		47,01	
		Oficial de oficio de 3ª		30,41		1,53
		Especialista		29,72		1,46
VII	EMPLEADOS	Guarda y Vigilante	881,49		44,08	
		Portero y Ordenanza	877,01		43,86	
		Personal de limpieza	626,76		31,31	
	OPERARIOS	Peón		28,98		1,44
		Contratados para la formación	Salario Mínimo Interprofesional			

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

TABLA DE SALARIOS
VIGENTE EN EL AÑO 2019

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS	
			EUROS MES	EUROS DÍA	EUROS MES	EUROS DÍA
I	TÉCNICOS	Analista de sistemas (T.Superior)	1411,44		70,55	
		Arquitecto	1411,44		70,55	
		Director de Áreas y Servicios	1411,44		70,55	
		Ingeniero	1411,44		70,55	
		Licenciado	1411,44		70,55	
II	TÉCNICOS	Arquitecto técnico (Aparejador)	1349,62		67,49	
		Ingeniero técnico (Perito)	1349,62		67,49	
		Graduado Social	1349,62		67,49	
		ATS	1349,62		67,49	
		Titulados de Grado Medio	1349,62		67,49	
III	TÉCNICOS	Jefes de Áreas y Servicios	1189,79		59,48	
		Delineante proyectista	1151,20		57,58	
		Dibujante proyectista	1151,20		57,58	
	EMPLEADOS	Jefes de Áreas y Servicios	1189,79		59,48	
	OPERARIOS	Jefe de taller (formac. cualificada)	1189,79		59,48	
		Maestro Industrial	1121,80		56,10	
		Contramaestre	1075,20		53,77	
		Maestro de taller	1075,20		53,77	
		Maestro de 2ª	1060,48		53,01	
IV	EMPLEADOS	Delineante de 1ª	1060,48		53,01	
	OPERARIOS	Encargado	999,89		50,00	
V	EMPLEADOS	Oficial administrativo 1ª y Cajero	1060,48		53,01	
		Viajante	1060,48		53,01	
		Oficial administrativo 2ª	1007,72		50,38	
		Delineante 2ª	1007,72		50,38	
	OPERARIOS	Chofer de camión/grúa	981,73		49,09	
		Capataz	959,24		47,95	
		Capataz de peones	938,64		46,93	
		Buzos y Hombres-rana		40,29		2,02
		Oficial de oficio de 1ª		32,82		1,64
		Oficial de oficio de 2ª		32,10		1,60
VI	EMPLEADOS	Conserje	953,02		47,65	
		Listero	950,25		47,55	
		Auxiliares en general	943,51		47,20	
		Almacenero	942,22		47,11	
		Pesador basculero	921,09		46,05	
		Telefonista	904,20		45,22	
		Mozo Especialista Almacén		30,64		1,51
	OPERARIOS	Chofer de turismos	969,46		48,47	
		Oficial de oficio de 3ª		31,35		1,58
		Especialista		30,64		1,51
VII	EMPLEADOS	Guarda y Vigilante	908,82		45,45	
		Portero y Ordenanza	904,20		45,22	
		Personal de limpieza	646,19		32,28	
	OPERARIOS	Peón		29,88		1,48
		Contratados para la formación	Salario Mínimo Interprofesional			

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

D _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En _____, a _____, de _____

El Trabajador,

El trabajador(1) ___ usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa.

(1) SÍ o NO

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por la **Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL).**

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL).

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=mKzbLFN-tDBlSq2MbsIKFIlvtgwxrM7V .