



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas, código 02-0019-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 98/2010, de 1 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

La Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas, en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Convenio Colectivo Industrias y Servicios del Metal de la Provincia de Albacete 2010/2011

ÍNDICE

CAPÍTULO I. ÁMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA.

Artículo 1.º– Ámbito de aplicación.

Artículo 2.º– Vigencia y duración.

Artículo 3.º– Comisión de arbitraje.

Artículo 4.º– Solución extrajudicial de conflictos laborales Asec.

CAPÍTULO II. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 5.º– Jornada laboral.

Artículo 6.º– Vacaciones.

Artículo 7.º– Licencias.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.

Artículo 8.º– Salario base.

Artículo 9.º– Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 10.º– Antigüedad.

Artículo 10.º bis).– Complemento personal.

Artículo 11.º– Trabajo nocturno.

Artículo 12.º– Horas extraordinarias.

Artículo 13.º– Dietas.

Artículo 14.º– Plus de kilometraje.

Artículo 15.º– Cláusula de inaplicación salarial.

CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 16.º– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Artículo 17.º– Acumulación del permiso de lactancia.

Artículo 18.º– Jubilación anticipada.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

Artículo 19.º– Contrato eventual.

Artículo 20.º– Contrato para la formación.

Artículo 21.º– Contrato en prácticas.

Artículo 22.º– Alternativas a la creación del puesto de trabajo.

Artículo 23.º– Período de prueba.

Artículo 24.º– Pluriempleo.

Artículo 25.º– Preaviso de cese.

Artículo 26.º– Cláusula de estabilidad.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.

Artículo 27.º– Salud laboral.

Artículo 28.º– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII. CLASIF. PROF. CÓDIGO CONDUCTA. FORMACIÓN Y T.P.C.

Artículo 29.º– Estructura de la clasificación profesional.

Artículo 30.º– Estructura de la conducta laboral.

Artículo 31.º– Formación y cualificación profesional.

Artículo 32.º– Tarjeta Profesional del Metal para la Construcción.

CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 33.º– Acumulación del crédito horario.

Disposición Adicional 1.ª: Uso genérico del lenguaje.

Disposición Adicional 2.ª: Integración discapacitados.

Disposición Adicional 3.ª: N.º CNAES de aplicación.

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

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

Artículo 2. Vigencia y duración.

La vigencia del presente convenio será de dos años, desde el 1 enero de 2010 hasta el 31 diciembre de 2011. No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, su contenido normativo hasta que fuera sustituido por otro.

Artículo 3. Comisión de Arbitraje.

Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de los sindicatos firmantes CCOO 1, UGT 1 y 2 de la Asociación de Empresarios del Metal (integrada en FEDA). Sus funciones más importantes son la Interpretación del Convenio y el estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.

Asimismo, dicha Comisión estudiará la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio. Los escritos o comunicaciones relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión de Arbitraje, deberán ser remitidos a través

de la Asociación de Empresarios del Metal (integrada en FEDA) y de los dos sindicatos. La Comisión deberá respetar las competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del Trabajo y no interferir las actuaciones de la misma. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes. Su domicilio estará en los locales de FEDA.

Artículo 4. Solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC.

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

CAPÍTULO II. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima anual para el 2010, y 2011 será de 1.776 horas. La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijaran en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año. Los calendarios laborales, procurarán recoger preferentemente las tardes de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.

Artículo 6. Vacaciones.

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

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

Artículo 7. Licencias.

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

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.
- 3) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge; dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos.
- 4) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos o cónyuge.
- 5) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o por traslado del domicilio habitual.
- 6) En todos los casos anteriores se podrá ampliar hasta cuatro días cuando exista desplazamiento de la localidad del trabajador.
- 7) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista y de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la esa prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.
- 8) En caso extraordinario, debidamente acreditado se concederán dos días de licencia sin percibo de haberes.
- 9) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que, por edad o discapacidad, así lo requiera, y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se vera obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordara con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.
- 10) En lo no dispuesto en el presente artículo se regulará según dispone el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.

Artículo 8. Salario base.

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

Para el año 2010, las tablas salariales provisionales de 2009 actuales quedan consolidadas y definitivas, teniendo estas carácter retroactivo desde 01-01-2009.

Para el año 2011:, Una vez se conozca el IPC Real Definitivo del año 2.010 según el INE, se incrementarán todos los conceptos retributivos, en dicho porcentaje, siendo de aplicación desde el 01-01-2011.

En el caso de que una vez constatado el dato del IPC real definitivo del año 2011, este fuera mayor que el incremento salarial realizado desde el 01-01-2011, se procederá a una revisión salarial completa cuando el exceso superara el 0,2% y con carácter retroactivo desde el 01-01-2011. En caso de que esta desviación fuese igual o inferior al 0,2%, las tablas quedarán consolidadas.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en dos pagas, por el importe de una mensualidad del salario base vigente en las fechas del devengo, más la antigüedad ó complemento personal si procede, abonable cada una de ellas en los meses de julio, antes del día 15 y diciembre, antes del día 22.

Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear mensualmente el importe de dichas pagas extraordinarias, si bien en cualquier caso, en las fechas indicadas de julio y diciembre se procederá a la liquidación total de cada paga, abonándose en su caso las diferencias que pudieran existir.

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

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

Artículo 10. Antigüedad.

Consistirá en quinquenios del 5% del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior. Los trabajadores que con anterioridad al 31-12-95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter «ad personam» el derecho, a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.).

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

Artículo 10 bis). Complemento personal.

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

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

Artículo 11. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15% salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

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

Artículo 13. Dietas.

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

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

Artículo 14. Plus de kilometraje.

Los trabajadores que tengan su centro de trabajo fuera del límite del suelo urbano de las poblaciones en que hubieran sido contratados, percibirán, como plus de kilometraje, la cantidad de 0,38 € (2010) por kilómetro o fracción. Este plus será abonable por cada viaje de ida y vuelta, y ello siempre que el trabajador utilice vehículo propio para el desplazamiento.

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

Artículo 15. Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación. Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, y la forma y el plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria. Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 16. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

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

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



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

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

Artículo 17. Acumulación del permiso de lactancia.

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

Artículo 18. Jubilación anticipada.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán a cumplir lo establecido el Real Decreto 1.194/1995 de 17 de julio sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como lo previsto en el R.D. 1.131/2002, de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

Artículo 19. Contrato eventual.

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

Artículo 20. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrán celebrar con los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (Titulación Universitaria Superior y Media, Formación Profesional y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior) no se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. La finalización de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas, y en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional. Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11.h) del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, los salarios fijados para el contrato de formación serán los siguientes:

Todos los trabajadores que sean mayores de 16 años y menores de 21 tendrán la siguiente retribución: El primer año el 80%, y el segundo el 90% del salario de la categoría contratada a partir como mínimo de oficial de 3ª.

Artículo 21. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de Títulos Universitarios, de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo a las siguientes reglas:

1.º La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.



2.º Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o en distintas empresas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

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

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

Artículo 22. Alternativas a la creación del puesto de trabajo.

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

1.º Horas extraordinarias habituales, se suprimen.

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

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

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

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

Artículo 23. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para todo tipo de contratación, cuya duración no podrá ceder de 2 meses para el personal titulado y de 15 días para el resto de personal.

Artículo 24. Pluriempleo.

Para evitar el pluriempleo las empresas a quienes es de aplicación este Convenio utilizarán las fórmulas de contratación previstas por las disposiciones vigentes en materia de empleo, contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo. En relación con ello, la Comisión Paritaria del Convenio velará para que las empresas y trabajadores se encuentren en las condiciones establecidas en la Legislación laboral y de seguridad social, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo, así como las situaciones irregulares en que se puedan encontrar los trabajadores.

Artículo 25. Preaviso de cese.

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

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

Artículo 26. Cláusula de estabilidad.

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

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.

Artículo 27. Salud laboral.



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

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

CAPÍTULO VII. CLASIF. PROF. CÓDIGO DE CONDUCTA, FORMACIÓN Y T.P.C.

Artículo 29. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, y estarán a lo dispuesto según Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, publicado en el B.O.E. número 68, 20 de marzo de 2009.

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

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

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

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

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional



y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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

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

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

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

5.º Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

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

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

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

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

E) **Mando:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

2.º La capacidad de interrelación.

3.º Naturaleza del colectivo.

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

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

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

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

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

Técnicos:

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

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

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

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

3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

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

6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo profesional 2. Criterios generales. Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo “titulados superiores de entrada”, que se definen como aquellos titulados superiores o licenciados, que independientemente del tipo de contrato formalizado, no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

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

Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Técnicos: Analista programador. Delineante o Dibujante Proyectista. Jefes de Áreas y Servicios.
- Empleados: Jefes de áreas y Servicios. Jefe de 1ª Administrativo.
- Operarios: Maestro industrial. Jefe de taller (formación cualificada).

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

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

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

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

4.º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

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

6.º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Empleados:

Técnico de laboratorio. Técnico de organización. Técnico de Administración. Jefe de 2.ª Administrativo. Viajante.

Operarios:

Encargado. Profesional de oficio especial.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

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

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

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

12.º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



2.º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

3.º Tareas elementales de laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.º Tareas de operación de equipos, telex o fax símil.

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

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

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

Grupo Profesional 7. Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación ni período de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados: Ordenanza. Portero. Vigilante.

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

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

1.º Tareas manuales.

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

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

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

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

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

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

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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



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

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

Artículo 30. Código de Conducta laboral.

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo del para la Industria del Metal B.O.E. n.º 68 de 20 de marzo de 2009.

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

B. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

B. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando 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. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

E. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el

ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de 20 en un año.

B. La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes.

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

D. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.



Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Artículo 31. Formación y cualificación profesional.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el Acuerdo Marco estatal para la Industria del Metal B.O.E. n.º 68, página 27.836, de 20 de marzo de 2009 o en sus sucesivas modificaciones.

Artículo 32. Tarjeta Profesional del Metal para la Construcción.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el Acuerdo Marco estatal para la Industria del Metal B.O.E. n.º 68, páginas 27.842, 27.853, 27.863, de 20 de marzo de 2009 o en sus sucesivas modificaciones.

CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 33. Acumulación del crédito horario.

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

Disposición Adicional 1.ª Uso genérico del lenguaje.

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

Disposición Adicional 2.ª Integración discapacitados.

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

Disposición Adicional 3.ª CNAES de aplicación.

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

2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.
2431	Estirado en frío.
2432	Laminación en frío.
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
2434	Trefilado en frío.
2441	Producción de metales preciosos.
2442	Producción de aluminio.
2443	Producción de plomo, zinc y estaño.
2444	Producción de cobre.
2445	Producción de otros metales no férreos.
2446	Procesamiento de combustibles nucleares.
2451	Fundición de hierro.
2452	Fundición de acero.
2453	Fundición de metales ligeros.
2454	Fundición de otros metales no férreos.
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
2512	Fabricación de carpintería metálica.
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central.



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

- 2540 Fabricación de armas y municiones.
- 2550 Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos.
- 2561 Tratamiento y revestimiento de metales.
- 2562 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros.
- 2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.
- 2572 Fabricación de cerraduras y herrajes.
- 2573 Fabricación de herramientas.
- 2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
- 2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
- 2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
- 2594 Fabricación de pernos y productos de tortillería.
- 2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 2611 Fabricación de componentes electrónicos.
- 2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
- 2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
- 2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
- 2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
- 2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 2652 Fabricación de relojes.
- 2660 Fabricación de equipos de radiación , electromédicos y electro terapéuticos.
- 2670 Fabricación de óptica y equipo fotográfico.
- 2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos.
- 2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
- 2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 2731 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 2733 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 2740 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 2751 Fabricación de electrodomésticos.
- 2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 2812 Fabricación de equipos y transmisiones hidráulicas y neumáticas.
- 2813 Fabricación de bombas y compresores.
- 2814 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 2821 Fabricación de hornos y quemadores.
- 2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 2841 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 2849 Fabricación de otras máquinas herramientas.
- 2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.

N.º	Actividades económicas CNAE-09 incluidas en el ámbito del metal
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho.
2899	Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
2910	Fabricación de vehículos de motor.
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
2932	Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes.
3012	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte.
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
3040	Fabricación de vehículos militares de combate.
3091	Fabricación de motocicletas.
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
3103	Fabricación de colchones.
3109	Fabricación de otros muebles.
3211	Fabricación de monedas.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3230	Fabricación de artículos de deporte.
3240	Fabricación de juegos y juguetes.
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos.
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
3311	Reparación de productos metálicos.
3312	Reparación de maquinaria.
3313	Reparación de equipos eléctricos y ópticos.
3314	Reparación de equipos eléctricos.
3315	Reparación y mantenimiento naval.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
3319	Reparación de otros equipos.
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales.
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
3831	Separación y clasificación de materiales.
3832	Valorización de materias ya clasificadas.
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
4211	Construcción de carreteras y autopistas.
4221	Construcción de redes para fluidos.
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones.
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalación eléctrica.
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
4329	Otras instalaciones en obras de construcción.
4332	Instalaciones de carpintería.
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.



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

7112	Servicios Técnicos de Ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.
7120	Ensayos y análisis técnicos.
8020	Servicios de sistemas de seguridad.
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
8129	Otras actividades de limpieza.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
9512	Reparación de equipos de comunicación.
9521	Reparación de aparatos eléctricos de audio y video de uso doméstico.
9522	Reparación de aparatos eléctricos y de equipos para el hogar y el jardín.
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje.
9525	Reparación de relojes y joyería.
9529	Reparación de otros efectos y personales y artículos de uso doméstico.

Tabla salarial metal definitiva Albacete 2009-2010

Grupo profesional	N.º	Salario mes
Analista de sistemas-Ingenieros-Licenciados-Arquitectos-Directores de áreas y servicios	1	1.664,15
Peritos y Aparejadores-ATS/DUE-Titulados Superiores de entrada-Graduados Sociales	2	1.427,02
Analista Program.-Dibujante o Delineante proyectistas-Jefes áreas y servicios-Jefe de 1.ª Administrativo-Maestro Industrial-Jefe de Taller (Form. Cualif.)	3	1.294,02
Técnico de Laboratorio y de Organización-Jefe de 2ª Administrativo-Encargados	4-A	1.230,40
Técnico de Administración-Viajante-Prof. oficio especial	4-B	1.212,65
Of. Advtvo. de 2.ª-Delineante 2.ª-Jefe de Grupo	5-A	1.173,20
Cajero-Chófer de turismo y de camión-Capataces-Encargados (P. taller)-Profesional de oficio de 1.ª	5-B	1.154,95
Profesional de oficio de 2.ª	5-C	1.138,08
Aux. de Admtvo.-Almacenero.	6-A	1.135,85
Telefonista-Recepcionista-Especialista-Operador de Ordenador-Dependiente-Conserje-Conductor de Máquina-Prof. de Oficio de 3.ª-Camarero-Cocinero	6-B	1.122,33
Ordenanza-Portero-Vigilante-Peón-Personal de Limpieza	7-A	1.105,86
Aprendiz menor 18 años.	7-B	653,92
Jornada laboral 2010-2011 = 1.776 horas.		
Media dieta: 18,83 euros.		
Dieta completa: 37,66 euros.		
Plus de kilometraje: 0,38 euros.		
Albacete, 4 de noviembre de 2010.–El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Florencio López García.		
		29.683