

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.473/13

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA (Código del Convenio 05000135011982) que fue pactado con fecha 10 de abril de 2013, de una parte, por la Federación Abulense de Empresarios del Metal, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC 00, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97. nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de La Oficina Teritorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA**

##### **TITULO I NATURALEZA JURÍDICA**

###### **Artículo 1.- PARTES CONTRATANTES.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Abulense de Empresarios del Metal y, de la otra, por las Centrales Sindicales, Sindicato Provincial M.C.A - U.G.T. y Federación de Industria de CC.OO.

## TITULO II ÁMBITOS

### Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores del sector del metal de Ávila y provincia, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

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

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubtería 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 industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV's 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 boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

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

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

#### **Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y su duración, que será de 3 años, finalizará el 31 de diciembre del 2014.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P de Ávila.

#### **Artículo 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación para el año 2015, dentro de la primera quincena del mes de enero. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

#### **Artículo 5.- COMPENSACIÓN, GARANTÍA Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### **Artículo 6.- COMPLEMENTARIEDAD Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS.**

Los conflictos entre normas de Convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para los trabajadores. La comparación se hará por materias, y la que se realice entre condiciones retributivas o cualesquiera otros conceptos cuantificables se hará en conjunto y en cómputo anual.

### **TITULO III CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 7.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.**

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio po-

drán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

#### **Artículo 8.- CONTRATOS FORMATIVOS . JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.**

##### **A) CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

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

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

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

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

b. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

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

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

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

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

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

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

g. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

h. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

## **B) CONTRATOS EN PRACTICAS.**

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

a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

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

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

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

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

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

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

e. La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 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.

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

### C) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Al amparo del art. 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

### Artículo 9.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Se considerarán contratos eventuales los que se celebren 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 tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la terminación del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario bruto por año trabajado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

#### **Artículo 10.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se considerarán como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los derivados de contratos de suministro y/o mantenimiento concertados con un mismo cliente, incluidos aquellos que sean de renovación de los anteriores.

A la terminación del contrato si la empresa no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 1 día de salario bruto por mes trabajado.

#### **Artículo 11.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS. SUBROGACIÓN DE PERSONAL.**

##### **1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

No se podrán contratar trabajadores de estas empresas para puestos de trabajo que en las Evaluaciones de Riesgos hayan sido considerados de riesgo medio, grave y muy grave, o equivalente a estos, para la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos y retribuciones que los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

En ningún caso el número de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, superará el 10 % del total de la empresa principal.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida, a todos los niveles, la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure.

Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, en un plazo máximo de 10 días, copia del contrato de puesta a disposición de los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones que dispone el artículo 14 del Real Decreto 4/1995, de 13 de Enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

## 2. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS.

Se estará a lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a accidentes de trabajos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen y complementen.

## 3. SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores adscritos a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, siempre que los mismos lleven al menos nueve meses adscritos a la referida contrata.

La subrogación procederá igualmente respecto de los trabajadores que, reuniendo el requisito temporal antes indicado, se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas. Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan aunque aquélla sea inferior a nueve meses.

La empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, viene obligada a comunicarlo de modo fehaciente a la contratista cesante, requiriendo de ésta la documentación que seguidamente se relaciona, la cual deberá ser facilitada por la cesante en el plazo de los siete días siguientes a aquél en que haya recibido el requerimiento:

- 1) Fotocopia de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos nueve meses.
- 3) Fotocopia de las nueve últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o Comité de Empresa, debidamente registrados, si existieren.

Para el supuesto de que la entrante no efectuara la comunicación y requerimiento expresados, la saliente podrá en cualquier caso remitir a aquella la documentación aludida, surtiendo tal remisión todos los efectos a que haya lugar en orden a la efectiva subrogación de los trabajadores afectados.

La empresa adjudicataria saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de la Seguridad Social referidos al período de tiempo en que los trabajadores subrogados estuvieran a su servicio.

Operada la subrogación, será de aplicación a los trabajadores subrogados el horario de trabajo que practique la empresa entrante, sin que ello entrañe modificación sustancial de condiciones de trabajo y sin que en ningún caso pueda suponer un incremento de la jornada anual que correspondiese al trabajador subrogado.

En el supuesto de trabajadores contratados para obra o servicio determinado en los que la obra o servicio venga referida a la contrata que finaliza, y cuya subrogación no pueda tener lugar por cualquier causa, la finalización de la contrata para la saliente determinará



la extinción de la relación laboral del trabajador, con derecho, por parte de éste, a percibir las indemnizaciones que en tal momento resulten exigibles.

Lo dispuesto en este artículo tiene carácter vinculante para las tres partes afectadas, es decir, empresa cesante, entrante y trabajadores adscritos a la contrata.

#### **Artículo 12.- PERÍODO DE PRUEBA.**

El período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En materia de período de prueba se estará a lo que pacten en el ámbito estatal, al ser una materia negociable en el citado ámbito.

#### **Artículo 13.- CESES.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 2 meses para técnicos de grado medio y superior y 15 días, para el resto de personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente la empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 14.- FINIQUITOS.**

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores los impresos correspondientes, por duplicado ejemplar, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del trabajador. Los modelos de documentos de cada empresa, relativos a la terminación de la relación laboral, deberán ser dados a conocer previamente al comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán solicitar, con carácter previo a la percepción del recibo del finiquito, la presencia de un representante legal de los trabajadores, bien sea del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, o de la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador. Del mismo modo, el trabajador podrá exigir, dentro de los cinco días hábiles anteriores a su firma, copia del recibo finiquito para los usos que estime oportunos.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignent.

### **TITULO IV**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Acuerdo Estatal del Sector de Metal, publicado en el B.O.E. nº 68 de fecha 20 de marzo de 2.009.

### **TITULO V**

#### **ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 16.- SALARIOS.**

1.- Las condiciones económicas pactadas hasta el 31 de diciembre de 2012 son las que figuran en la tabla recogida como Anexo 1.

2.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2013 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2012, en un 1%, que figuran en la tabla recogida como Anexo V.

3.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2014 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2013, en un 1,75%, que figuran en la tabla recogida como Anexo IX.

#### **Artículo 17.- REVISIÓN SALARIAL.**

a) En el caso de que el índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, un incremento superior al índice de Precios al Consumo previsto para dicho año, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año de que se trate. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

b) No obstante lo anterior, será de aplicación lo establecido en la Disposición Adicional Segunda.

#### **Artículo 18.- PAGO DE SALARIOS.**

Las empresas reflejarán en nómina, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador. El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si éste fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día de la semana.

Se respetarán, en todo caso, las situaciones existentes en cada empresa.

El trabajador, previa solicitud, podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del noventa por ciento de aquél.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento anual de lo adeudado.

#### **Artículo 19.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES. ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo II, y serán objeto de revisión en los términos expresados en el artículo 17.

Para el año 2.013, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo VI.

Para el año 2.014, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo X.

Cada quinquenio se abonará a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumpla. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, sin excluir el tiempo de aspirantado, formación o servicio como botones.

La forma de abono por cada quinquenio generado será la resultante de multiplicar el número de quinquenios por el importe de la tabla del Anexo II para el año 2.012 y por el importe de la tabla del Anexo VI para el año 2.013.

#### **Artículo 20.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**

##### **A) PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD.**

El complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concurra una, dos o tres de las circunstancias indicadas. El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25%, 30% ó 35%, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

Para el año 2.013, el complemento salarial correspondiente a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonará en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo VII.

Para el año 2.014, el complemento salarial correspondiente a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonará en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo XI.

#### B) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento en la cuantía que se indica en el Anexo IV en el año 2.012, en la cuantía que se indica en el Anexo VIII en el año 2.013 y en la cuantía que se indica en el Anexo XII en el año 2.014.

El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

Se respetarán íntegramente las formulas existentes para el cálculo del plus de nocturnidad que puedan existir en las empresas afectadas por este Convenio.

#### C) TRABAJO EN DÍAS NO LABORABLES PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.

Cuando se presten servicios en días no laborables, el trabajador tendrá derecho a un día y medio de descanso por cada uno de aquellos.

#### **Artículo 21.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año por persona. Su retribución será igual al importe de la hora ordinaria con un incremento del 50%. En caso de ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, éste será de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas nominalmente, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### **Artículo 22.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, cada una de cuantía igual a treinta días del salario base que se expresa en el Anexo 1, que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

### **Artículo 23.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.**

#### **A) DIETAS.**

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las radique la empresa o taller, tendrán derecho a la percepción, durante la vigencia del presente Convenio, de las siguientes cantidades, iguales para todas las categorías:

	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>
Por dieta completa:	38,91 €	39,30 €	39,99 €
Por media dieta:	14,24 €	14,38 €	14,63 €

Los días de salida devengarán dieta completa, y los de llegada media dieta cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En los medios de transporte marítimo o aéreo, se facilitará billete ordinario o de clase "turista".

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

#### **B) TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS.**

Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirán 0,28 euros por kilómetro, respetándose las condiciones más beneficiosas durante los años 2.012, 2.013 y 2.014.

## **TITULO VI**

### **ORDENACIÓN DE LA JORNADA**

#### **Artículo 24.- JORNADA.**

La jornada laboral para las empresas afectadas por este Convenio será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución, de lunes a sábado de cada semana, será pactada entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con su sistema de trabajo y las limitaciones legales vigentes.

Entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, no inferior a 15 minutos.

A partir el 31 de diciembre de 2.014, la duración de la jornada laboral en cómputo anual, deberá equipararse a la jornada media del sector en Castilla y León a fecha 31 de diciembre de 2.011.

#### **Artículo 25.- CALENDARIO Y HORARIOS.**

Tal como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días hábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada. Su distribución deberá pactarse de Lunes a Sábado, con un máximo de 8 horas diarias, y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo acuerdo en contrario con la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de que sirva de pauta o ejemplo en aquellas empresas que no establezcan otro distinto de acuerdo con la legislación vigente, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá una vez publicadas las fiestas de carácter nacional y local, para el establecimiento de un calendario laboral base.

Los días que, por inclemencias del tiempo o situaciones de fuerza mayor, no pudiera realizarse la jornada completa, el empresario vendrá obligado al pago del salario íntegro, y el trabajador a recuperar, en las fechas que señale la empresa, el 50% de las horas perdidas.

#### **Artículo 26.- ASPECTOS SOBRE VACACIONES.**

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones, de los cuales 15 días podrán ser elegidos por la empresa y los otros quince podrán ser elegidos por los trabajadores en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiéndose comunicar la fecha del disfrute con dos meses de antelación y no pudiendo coincidir en la misma más del 50% de la plantilla de la empresa ni de trabajadores del mismo grupo profesional

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 previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al traba-



jador 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.

Igual señalamiento se producirá por los días que aun resten, si encontrándose disfrutando vacaciones, hubiere de ser ingresado por motivo de intervención quirúrgica programada con anterioridad al inicio de aquellas

Las vacaciones se retribuirán conforme al salario base y antigüedad devengado en los tres meses anteriores a la fecha de su disfrute.

## **TITULO VII**

### **DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES**

#### **Artículo 27.- ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA.**

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Elegir delegados sindicales; de acuerdo y en los términos que establece la Ley de Libertad Sindical, que representen a los afiliados a la sección sindical.

c) Utilizar, previa notificación a la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, graduados sociales, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

d) Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

- Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de empresa o Delegados de Personal en su caso.
- Deberán ser informados y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y en especial las relativas a:
  - Expedientes de Regulación de Empleo.
  - Traslados totales o parciales de la empresa.
  - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
  - Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la autoridad laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. .

### **Artículo 28.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Todos los Delegados Sindicales o Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas sindicales en forma individual y mensual, con la acumulación de 5 horas al mes sin sobrepasar el cómputo anual.

El crédito de horas sindicales retribuidas de que disponen, según la Legislación Vigente, cada uno de los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación podrán ser acumuladas, en cada empresa, en uno o varios de los citados Representantes Sindicales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de acumulación de una misma central sindical.
- b) Que los que vayan a utilizar la acumulación cuenten con autorización expresa y escrita de los órganos provinciales de la central sindical a la que pertenezcan.
- c) La acumulación se llevará a cabo con las horas disponibles en cada mes y se pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de quien o quienes harán uso de la acumulación y la cuantía de la misma, que se pretenda realizar, antes del inicio de cada período.
- d) La acumulación dejará libre para su disposición personal a cada Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, al menos el 50% del crédito mensual individual correspondiente.

## **TITULO VIII**

### **CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 29.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

1.- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuer-

den, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de

siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASCL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **TITULO IX**

### **SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **Artículo 30.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a un mínimo de 30 horas de tiempo de trabajo para su formación específica, así como a su reciclaje anual según acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Asimismo se establece que las mujeres trabajadoras, en caso de embarazo o durante la lactancia, y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación a un puesto de trabajo igual o similar al anteriormente ocupado.

#### **Artículo 31.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.**

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

#### **Artículo 32.- ROPA DE TRABAJO.**

Al personal afectado por este Convenio se le entregará por el empresario, al ingresar en la empresa, dos monos, batas o prendas adecuadas al tipo de trabajo. Después se le facilitará uno cada seis meses, previa entrega de la indumentaria vieja. La ropa de trabajo solo podrá ser utilizada por el trabajador para realizar tareas encomendadas por la empresa.

A todos los trabajadores se les facilitará los medios de protección que de acuerdo con la evaluación de riesgos se determine, debiendo el trabajador hacer un uso adecuado de los mismos.

Todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

### **TITULO X**

#### **ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS**

#### **Artículo 33.- COMISIÓN PARITARIA.**

Estará compuesta por un presidente, cargo que recaerá en la persona que fuese designada como tal para cada sesión y de forma alternativa por la Federación Empresarial y Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., consideradas éstas en su conjunto como representación de los trabajadores, y por los siguientes vocales: dos de CC.OO., dos de U.G.T. y cuatro de la Federación Abulense de Empresarios del Metal, con los asesores que cada parte quiera llevar.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones, en esta ciudad y en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social. Sus funciones serán:

1. Interpretación, auténtica del Convenio.
2. Entender, resolver o decidir, por vía de arbitraje, de las cuestiones que voluntariamente le sean sometidas por las partes por causa o como consecuencia de este Convenio.
3. Conciliación obligatoria de los conflictos colectivos con independencia de las atribuciones que, por imperativo legal, puedan corresponder a la jurisdicción y autoridad laboral.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del sector.
6. Entender de las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
7. Intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.
9. Crear una subcomisión que tendrá competencias en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.



10. Velar por la no discriminación por razón de sexo.

11. Tomar decisiones en materia de formación.

12.- Dar solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

La Comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida de asesores que tendrán voz pero no voto. Su número no será superior a uno por cada Sindicato y dos por la Patronal.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para atender los asuntos especializados, tales como organización de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Antes de resolver cualquier cuestión que le fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen en la forma prevista, previo el planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y la administrativa.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

## **TITULO XI MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **Artículo 34.- MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Tendrá competencia en primera instancia la comisión paritaria y si en ella no hubiera acuerdo se acogerán al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

## **TITULO XII PRESTACIONES SOCIALES**

### **Artículo 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

1.- En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad So-

cial, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y el 100% de la suma a que ascienda el salario base que se pacta en el Anexo 1, con un límite máximo de dieciocho meses..

2.- En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral, se observarán las siguientes reglas:

A) La prestación de la Seguridad Social se completará hasta el 100% del salario base desde el primer día de la baja siempre que sea el primer proceso de LT. que se produzca dentro del año natural o si, siendo segundo o posterior, requiere hospitalización desde el primer día.

B) Si se tratase del segundo o posterior proceso de I.T. dentro del año natural, la prestación se complementará hasta el 100% del salario base desde el sexto día de la baja.

C) El complemento se abonará por un período máximo de doce meses.

3.- Lo dispuesto en los apartados anteriores, en ningún caso podrá suponer una minoración de la prestación a cargo de la Seguridad Social.

#### **Artículo 36.- SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y MUERTE.**

Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a los trabajadores o sus familiares la cantidad de 21.224,39 euros en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La obligación de pago recaerá sobre la Compañía aseguradora con la que esté suscrita la póliza en el momento de producirse el accidente de trabajo, y, en ausencia de la misma, sobre la empresa.

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.

Aquellas empresas que tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro que, en su conjunto, resulte más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, se mantendrán en esas condiciones.

#### **Artículo 37.- AYUDAS DE ESTUDIO.**

Se recomienda a las empresas encuadradas en este sector de Siderometalúrgica, y siempre que sus posibilidades económicas lo permitan, el poder dar una ayuda los hijos de los trabajadores para la compra de libros o material de estudios.

Esta ayuda, en proporción con el grado de estudio, podrá alcanzar las siguientes cuantías:

Educación Infantil: Hasta 18,03 euros por curso escolar.

Educación Primaria: Hasta 18,03 euros por curso escolar. Educación Secundaria: Hasta 30,05 euros por curso escolar.

Formación Profesional de Grado Superior: Hasta 30,05 euros por curso escolar. Estudios Universitarios: Hasta 42,07 euros por curso escolar.

### TITULO XIII PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 38.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijo, y cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto y tenga que pernoctar fuera de su domicilio. Al menos uno de los días será laborable.
- c) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
- d) Dos días en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 48 horas, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos), y cuatro si el trabajador necesita efectuar un desplazamiento al efecto.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como por ejemplo ser testigo en un juicio con citación judicial, renovación de D.N.I. etc.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Asistencia al médico especialista por el tiempo necesario, coincidiendo en el tiempo de trabajo.
- i) Asistencia al médico de cabecera por el tiempo de coincidencia con él horario de trabajo, un máximo de 16 horas/año.
- j) Por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.  
  
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos anteriormente, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.  
  
El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.
- l) En supuestos de extinción de contratos por causas objetivas: durante el período de preaviso, se tiene derecho a seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.
- m) La asistencia a exámenes, para Titulaciones Oficiales del Estado.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa como civil.

#### **Artículo 39.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Previo aviso, en caso extraordinario, debidamente acreditado, la empresa concederá licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista en los apartados anteriores, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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.

**Artículo 40.- EXCEDENCIAS.****A. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical.

El reingreso deberá ser solicitado y llevado a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**B. Excedencia Voluntaria.**

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

2. 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, 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

3. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 41.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

En materia de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

### **TITULO XIV**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 42.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 43.- 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 veinticuatro 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, 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.

#### **Artículo 44.- 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 afectará 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 las personas 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 uso 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 consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### **Artículo 45.- FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señala-

das, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/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 hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio, notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, 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.

#### **Artículo 46.- SANCIONES.**

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### **Artículo 47.- 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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general.

**Segunda.-** Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2.012, 2.013 y 2.014 ) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 17 del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2.012, 2.013 y 2.014 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el índice de precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración en la negociación de futuros Convenios.

### Tercera.- ACUERDOS ESTATALES.

Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.

**ANEXO I**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 2012**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>S. BASE</b>
	<b>2.012</b>
Oficial 1ª Oficio .....	37,50
Oficial 2ª Oficio .....	35,88
Oficial 3ª Oficio .....	34,55
Chofer de camión .....	37,71
Operario-conductor .....	37,51
Chofer de turismo .....	37,03
Jefe de taller .....	41,61
Maestro de taller .....	39,92
Encargado .....	39,92
Especialista .....	34,04
Mozo de almacén .....	34,04
Peón ordinario .....	33,35
Técnico Grado Superior .....	55,98
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	51,64
Maestro Industrial .....	38,49
Delineante de primera .....	37,51
Analista de primera .....	37,51
Capataz .....	37,51
Técnico Organización de 1ª .....	37,86
Vigilante .....	34,04
Ayudante Técnico Sanitario .....	51,64
Jefe Administrativo de 1ª .....	41,61
Jefe Administrativo de 2ª .....	39,92
Oficial Administrat.de 1ª .....	37,51
Oficial Administrat.de 2ª .....	35,88
Auxiliar Administrativo .....	34,04
Trabajador menor 18 años .....	23,64

**ANEXO II  
ANTIGÜEDAD 2.012**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>IMPORTE QUINQUENIO DIA 2.012</b>
Oficial 1ª Oficio .....	1,45
Oficial 2ª Oficio .....	1,42
Oficial 3ª Oficio .....	1,41
Chofer de camión .....	1,45
Operario-conductor .....	1,45
Chofer de turismo .....	1,42
Jefe de taller .....	1,57
Maestro de taller .....	1,50
Encargado .....	1,50
Especialista .....	1,39
Mozo de almacén .....	1,39
Peón ordinario .....	1,39
Técnico Grado Superior .....	2,02
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	1,81
Maestro Industrial .....	1,48
Delineante de primera .....	1,45
Analista de primera .....	1,45
Capataz .....	1,45
Técnico Organización de 1ª .....	1,45
Vigilante .....	1,39
Ayudante Técnico Sanitario .....	1,81
Jefe Administrativo de 1ª .....	1,57
Jefe Administrativo de 2ª .....	1,50
Oficial Administrat.de 1ª .....	1,45
Oficial Administrat.de 2ª .....	1,42
Auxiliar Administrativo .....	1,39
Trabajador menor 18 años .....	0,91

**ANEXO III  
PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2.012**

CATEGORÍAS	1	2	3
	CIRCUNST. 25%	CIRCUNST. 30%	CIRCUNST. 35%
	<b>2.012</b>	<b>2.012</b>	<b>2.012</b>
Oficial 1ª Oficio	7,32	8,79	10,25
Oficial 2ª Oficio	7,21	8,64	10,10
Oficial 3ª Oficio	7,12	8,53	9,96
Chofer de camión	7,32	8,79	10,25
Operario-conductor	7,32	8,79	10,25
Chofer de turismo	7,23	8,68	10,13
Jefe de taller	7,77	9,34	10,88
Maestro de taller	7,51	9,01	10,52
Encargado	7,51	9,01	10,52
Especialista	7,01	8,44	9,84
Mozo de almacén	7,01	8,44	9,84
Peón ordinario	6,98	8,38	9,79
Técnico Grado Superior	10,09	12,09	14,09
Téc.Grado Medio (Ing.Téc)	9,14	11,00	12,82
Maestro Industrial	7,45	8,95	10,42
Delineante de primera	7,32	8,79	10,25
Analista de primera	7,32	8,79	10,25
Capataz	7,32	8,79	10,25
Técnico Organización de 1ª	7,32	8,79	10,25
Vigilante	7,01	8,44	9,83
Ayudante Técnico Sanitario	9,14	11,00	12,82
Jefe Administrativo de 1ª	7,77	9,34	10,88
Jefe Administrativo de 2ª	7,51	9,01	10,53
Oficial Administrat.de 1ª	7,32	8,79	10,25
Oficial Administrat.de 2ª	7,21	8,64	10,10
Auxiliar Administrativo	7,01	8,44	9,83
Trabajador menor 18 años	4,63	5,54	6,47



**ANEXO IV  
NOCTURNIDAD 2.012**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD HORA 2.012</b>
Oficial 1ª Oficio .....	2,22
Oficial 2ª Oficio .....	2,12
Oficial 3ª Oficio .....	2,06
Chofer de camión .....	2,23
Operario-conductor .....	2,22
Chofer de turismo .....	2,18
Jefe de taller .....	2,48
Maestro de taller .....	2,37
Encargado .....	2,37
Especialista .....	2,02
Mozo de almacén .....	2,02
Peón ordinario .....	1,99
Técnico Grado Superior .....	3,32
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	3,07
Maestro Industrial .....	2,28
Delineante de primera .....	2,22
Analista de primera .....	2,22
Capataz .....	2,22
Técnico Organización de 1ª .....	2,23
Vigilante .....	2,02
Ayudante Técnico Sanitario .....	3,07
Jefe Administrativo de 1ª .....	2,48
Jefe Administrativo de 2ª .....	2,37
Oficial Administrat.de 1ª .....	2,22
Oficial Administrat.de 2ª .....	2,12
Auxiliar Administrativo .....	2,02
Trabajador menor 18 años.....	1,38

**ANEXO V**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 2013**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>S. BASE</b>
	<b>2.013</b>
Oficial 1ª Oficio .....	37,88
Oficial 2ª Oficio .....	36,24
Oficial 3ª Oficio .....	34,90
Chofer de camión .....	38,09
Operario-conductor .....	37,89
Chofer de turismo .....	37,40
Jefe de taller .....	42,03
Maestro de taller .....	40,32
Encargado .....	40,32
Especialista .....	34,38
Mozo de almacén .....	34,38
Peón ordinario .....	33,68
Técnico Grado Superior .....	56,54
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	52,16
Maestro Industrial .....	38,87
Delineante de primera .....	37,89
Analista de primera .....	37,89
Capataz .....	37,89
Técnico Organización de 1ª .....	38,24
Vigilante .....	34,38
Ayudante Técnico Sanitario .....	52,16
Jefe Administrativo de 1ª .....	42,03
Jefe Administrativo de 2ª .....	40,32
Oficial Administrat.de 1ª .....	37,89
Oficial Administrat.de 2ª .....	36,24
Auxiliar Administrativo .....	34,38
Trabajador menor 18 años .....	23,88

**ANEXO VI  
ANTIGÜEDAD 2.013**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>IMPORTE QUINQUENIO DIA 2.013</b>
Oficial 1ª Oficio .....	1,46
Oficial 2ª Oficio .....	1,43
Oficial 3ª Oficio .....	1,42
Chofer de camión .....	1,46
Operario-conductor .....	1,46
Chofer de turismo .....	1,43
Jefe de taller .....	1,59
Maestro de taller .....	1,52
Encargado .....	1,52
Especialista .....	1,40
Mozo de almacén .....	1,40
Peón ordinario .....	1,40
Técnico Grado Superior .....	2,04
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	1,83
Maestro Industrial .....	1,49
Delineante de primera .....	1,46
Analista de primera .....	1,46
Capataz .....	1,46
Técnico Organización de 1ª.....	1,46
Vigilante .....	1,40
Ayudante Técnico Sanitario .....	1,83
Jefe Administrativo de 1ª .....	1,59
Jefe Administrativo de 2ª .....	1,52
Oficial Administrat.de 1ª .....	1,46
Oficial Administrat.de 2ª .....	1,43
Auxiliar Administrativo .....	1,40
Trabajador menor 18 años .....	0,92

**ANEXO VII  
PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2.013**

CATEGORÍAS	1	2	3
	CIRCUNST. 25%	CIRCUNST. 30%	CIRCUNST. 35%
	2.013	2.013	2.013
Oficial 1ª Oficio	7,39	8,88	10,35
Oficial 2ª Oficio	7,28	8,73	10,20
Oficial 3ª Oficio	7,19	8,62	10,06
Chofer de camión	7,39	8,88	10,35
Operario-conductor	7,39	8,88	10,35
Chofer de turismo	7,3	8,77	10,23
Jefe de taller	7,85	9,43	10,99
Maestro de taller	7,59	9,10	10,63
Encargado	7,59	9,10	10,63
Especialista	7,08	8,52	9,94
Mozo de almacén	7,08	8,52	9,94
Peón ordinario	7,05	8,46	9,89
Técnico Grado Superior	10,19	12,21	14,23
Téc.Grado Medio (Ing.Téc)	9,23	11,11	12,95
Maestro Industrial	7,52	9,04	10,52
Delineante de primera	7,39	8,88	10,35
Analista de primera	7,39	8,88	10,35
Capataz	7,39	8,88	10,35
Técnico Organización de 1ª	7,39	8,88	10,35
Vigilante	7,08	8,52	9,93
Ayudante Técnico Sanitario	9,23	11,11	12,95
Jefe Administrativo de 1ª	7,85	9,43	10,99
Jefe Administrativo de 2ª	7,59	9,10	10,64
Oficial Administrat.de 1ª	7,39	8,88	10,35
Oficial Administrat.de 2ª	7,28	8,73	10,20
Auxiliar Administrativo	7,08	8,52	9,93
Trabajador menor 18 años	4,68	5,60	6,53

**ANEXO VIII  
NOCTURNIDAD 2.013**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD HORA 2.013</b>
Oficial 1ª Oficio .....	2,24
Oficial 2ª Oficio .....	2,14
Oficial 3ª Oficio .....	2,08
Chofer de camión .....	2,25
Operario-conductor .....	2,24
Chofer de turismo .....	2,20
Jefe de taller .....	2,50
Maestro de taller .....	2,39
Encargado .....	2,39
Especialista .....	2,04
Mozo de almacén .....	2,04
Peón ordinario .....	2,01
Técnico Grado Superior .....	3,35
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	3,10
Maestro Industrial .....	2,30
Delineante de primera .....	2,24
Analista de primera .....	2,24
Capataz .....	2,24
Técnico Organización de 1ª .....	2,25
Vigilante .....	2,04
Ayudante Técnico Sanitario .....	3,10
Jefe Administrativo de 1ª .....	2,50
Jefe Administrativo de 2ª .....	2,39
Oficial Administrat.de 1ª .....	2,24
Oficial Administrat. de 2º .....	2,14
Auxiliar Administrativo .....	2,04
Trabajador menor 18 años .....	1,39

**ANEXO VII  
PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2.013**

CATEGORÍAS	1	2	3
	CIRCUNST. 25% 2.013	CIRCUNST. 30% 2.013	CIRCUNST. 35% 2.013
Oficial 1ª Oficio	7,39	8,88	10,35
Oficial 2ª Oficio	7,28	8,73	10,20
Oficial 3ª oficio	7,19	8,62	10,06
Chofer de camión	7,39	8,88	10,35
Operario-conductor	7,39	8,88	10,35
Chofer de turismo	7,3	8,77	10,23
Jefe de taller	7,85	9,43	10,99
Maestro de taller	7,59	9,10	10,63
Encargado	7,59	9,10	10,63
Especialista	7,08	8,52	9,94
Mozo de almacén	7,08	8,52	9,94
Peón ordinario	7,05	8,46	9,89
Técnico Grado Superior	10,19	12,21	14,23
Téc.Grado Medio (Ing.Téc)	9,23	11,11	12,95
Maestro Industrial	7,52	9,04	10,52
Delineante de primera	7,39	8,88	10,35
Analista de primera	7,39	8,88	10,35
Capataz	7,39	8,88	10,35
Técnico Organización de 1ª	7,39	8,88	10,35
Vigilante	7,08	8,52	9,93
Ayudante Técnico Sanitario	9,23	11,11	12,95
Jefe Administrativo de 1ª	7,85	9,43	10,99
Jefe Administrativo de 2ª	7,59	9,10	10,64
Oficial Administrat.de 1ª	7,39	8,88	10,35
Oficial Administrat.de 2ª	7,28	8,73	10,20
Auxiliar Administrativo	7,08	8,52	9,93
Trabajador menor 18 años	4,68	5,60	6,53



**ANEXO VIII  
NOCTURNIDAD 2.013**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD HORA 2.013</b>
Oficial 1ª Oficio .....	2,24
Oficial 2ª Oficio .....	2,14
Oficial 3ª Oficio .....	2,08
Chofer de camión .....	2,25
Operario-conductor .....	2,24
Chofer de turismo .....	2,20
Jefe de taller .....	2,50
Maestro de taller .....	2,39
Encargado .....	2,39
Especialista.....	2,04
Mozo de almacén .....	2,04
Peón ordinario .....	2,01
Técnico Grado Superior.....	3,35
Téc.Grado Medio (Ing.Téc.).....	3,10
Maestro Industrial .....	2,30
Delineante de primera .....	2,24
Analista de primera .....	2,24
Capataz .....	2,24
Técnico Organización de 1ª.....	2,25
Vigilante .....	2,04
Ayudante Técnico Sanitario .....	3,10
Jefe Administrativo de 1ª .....	2,50
Jefe Administrativo de 2ª .....	2,39
Oficial Administrat.de 1ª .....	2,24
Oficial Administrat.de 2ª .....	2,14
Auxiliar Administrativo.....	2,04
Trabajador menor 18 años .....	1,39

**ANEXO IX**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 2014**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>S. BASE</b>
	<b>2.014</b>
Oficial 1ª Oficio .....	38,54
Oficial 2ª Oficio .....	36,87
Oficial 3ª Oficio .....	35,51
Chofer de camión .....	38,76
Operario-conductor.....	38,55
Chofer de turismo .....	38,05
Jefe de taller .....	42,77
Maestro de taller.....	41,03
Encargado .....	41,03
Especialista.....	34,98
Mozo de almacén .....	34,98
Peón ordinario .....	34,27
Técnico Grado Superior.....	57,53
Téc.Grado Medio (Ing.Téc.).....	53,07
Maestro Industrial .....	39,55
Delineante de primera .....	38,55
Analista de primera.....	38,55
Capataz .....	38,55
Técnico Organización de 1ª.....	38,91
Vigilante .....	34,98
Ayudante Técnico Sanitario.....	53,07
Jefe Administrativo de 1ª .....	42,77
Jefe Administrativo de 2ª .....	41,03
Oficial Administrat.de 1ª.....	38,55
Oficial Administrat.de 2ª.....	36,87
Auxiliar Administrativo.....	34,98
Trabajador menor 18 años .....	24,30

**ANEXO X  
ANTIGÜEDAD 2.014**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>IMPORTE QUINQUENIO DIA 2.014</b>
Oficial 1ª Oficio .....	1,49
Oficial 2ª Oficio .....	1,46
Oficial 3ª Oficio .....	1,44
Chofer de camión.....	1,49
Operario-conductor.....	1,49
Chofer de turismo .....	1,46
Jefe de taller .....	1,62
Maestro de taller .....	1,55
Encargado.....	1,55
Especialista.....	1,42
Mozo de almacén.....	1,42
Peón ordinario.....	1,42
Técnico Grado Superior.....	2,08
Téc.Grado Medio (Ing.Téc.).....	1,86
Maestro Industrial .....	1,52
Delineante de primera.....	1,49
Analista de primera .....	1,49
Capataz.....	1,49
Técnico Organización de 1ª.....	1,49
Vigilante .....	1,42
Ayudante Técnico Sanitario .....	1,86
Jefe Administrativo de 1ª .....	1,62
Jefe Administrativo de 2ª .....	1,55
Oficial Administrat.de 1ª.....	1,49
Oficial Administrat.de 2ª .....	1,46
Auxiliar Administrativo .....	1,42
Trabajador menor 18 años .....	0,94

**ANEXO XI  
PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2.014**

CATEGORÍAS	1	2	3
	CIRCUNST. 25%	CIRCUNST. 30%	CIRCUNST. 35%
	<b>2.014</b>	<b>2.014</b>	<b>2.014</b>
Oficial 1ª Oficio	7,52	9,04	10,53
Oficial 2ª Oficio	7,41	8,88	10,38
Oficial 3ª Oficio	7,32	8,77	10,24
Chofer de camión	7,52	9,04	10,53
Operario-conductor	7,52	9,04	10,53
Chofer de turismo	7,43	8,92	10,41
Jefe de taller	7,99	9,60	11,18
Maestro de taller	7,72	9,26	10,82
Encargado	7,72	9,26	10,82
Especialista	7,20	8,67	10,11
Mozo de almacén	7,20	8,67	10,11
Peón ordinario	7,17	8,61	10,06
Técnico Grado Superior	10,37	12,42	14,48
Téc.Grado Medio (Ing.Téc)	9,39	11,30	13,18
Maestro Industrial	7,65	9,20	10,7
Delineante de primera	7,52	9,04	10,53
Analista de primera	7,52	9,04	10,53
Capataz	7,52	9,04	10,53
Técnico Organización de 1ª	7,52	9,04	10,53
Vigilante	7,20	8,67	10,1
Ayudante Técnico Sanitario	9,39	11,30	13,18
Jefe Administrativo de 1ª	7,99	9,60	11,18
Jefe Administrativo de 2ª	7,72	9,26	10,83
Oficial Administrat.de 1ª	7,52	9,04	10,53
Oficial Administrat.de 2ª	7,41	8,88	10,38
Auxiliar Administrativo	7,20	8,67	10,1
Trabajador menor 18 años	4,76	5,70	6,64

**ANEXO XII  
NOCTURNIDAD 2.014**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD HORA 2.014</b>
Oficial 1ª Oficio .....	2,28
Oficial 2ª Oficio .....	2,18
Oficial 3ª Oficio .....	2,12
Chofer de camión .....	2,29
Operario-conductor .....	2,28
Chofer de turismo .....	2,24
Jefe de taller .....	2,54
Maestro de taller .....	2,43
Encargado .....	2,43
Especialista .....	2,08
Mozo de almacén .....	2,08
Peón ordinario .....	2,05
Técnico Grado Superior .....	3,41
Téc.Grado Medio (Ing.Téc) .....	3,15
Maestro Industrial .....	2,34
Delineante de primera .....	2,28
Analista de primera .....	2,28
Capataz .....	2,28
Técnico Organización de 1ª .....	2,29
Vigilante .....	2,08
Ayudante Técnico Sanitario .....	3,15
Jefe Administrativo de 1ª .....	2,54
Jefe Administrativo de 2ª .....	2,43
Oficial Administrat.de 1ª .....	2,28
Oficial Administrat.de 2ª .....	2,18
Auxiliar Administrativo .....	2,08
Trabajador menor 18 años.....	1,41