

BOE 26 junio 1987

METALURGIA. Convenio colectivo de eficacia limitada para el sector del metal.

Resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del Convenio Colectivo de eficacia limitada, con vigencia desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988, suscrito de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de la otra, por la Unión General de Trabajadores del Metal (UGT-Metal), depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección General.

ACTA PARA LA FIRMA DEL PRIMER CONVENIO GENERAL DEL METAL

En Madrid a 9 de abril de 1987, en las oficinas de CONFEMETAL, sitas en la calle de Príncipe de Vergara, número 74, reunidos

Por CONFEMETAL:

(siguen los nombres).

Por UGT-Metal:

(siguen los nombres).

1. Acuerdan firmar el texto del primer Convenio General del Metal, que se adjunta a este acta.

2. Debido a que el texto ha sido elaborado para su firma por la totalidad de las partes negociadoras y habiendo desistido de la firma, en esta fecha, la Federación de Metal de Comisiones Obreras, el texto que se suscribe, de no variar su posición dicha Central Sindical, será modificado en los encabezamientos y en aquellos aspectos en cuya redacción se incluya la representación de Comisiones Obreras, acordando se firme el nuevo texto adaptado, por delegación, por los Secretarios generales de las Organizaciones firmantes, ya que el texto, en su conjunto, no sufrirá más alteraciones que las antes mencionadas, adquiriendo, por lo tanto, en este momento, plena validez.

CONVENIO GENERAL DEL METAL

EXPOSICION DE MOTIVOS

Los firmantes constituyeron, en su día, una Comisión Negociadora que, tras largos debates, ha acordado el Convenio que sigue, con el fin de racionalizar la estructura de la negociación colectiva en el sector del metal, aspirando a cumplir sus efectos incluso el de norma supletoria, para todos aquellos Convenios que hasta ahora han referido buena parte de su contenido a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En congruencia con lo anteriormente manifestado, los firmantes del Convenio General del Metal expresan su compromiso de solicitar del Ministerio de Trabajo la derogación total de la Ordenanza Siderometalúrgica, Montajes y Tendido de Líneas Eléctricas.

Asimismo el Convenio General del Metal, además de normar los aspectos y cuestiones que delimitan las condiciones en las que se presta el trabajo y los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, pretende servir de cause de diálogo y entendimiento de los representantes de unos y otros, ofreciendo a este respecto dicho Convenio General instrumentos novísimos de relación, de cuya eficacia hablará el tiempo futuro, en la medida que éstos sean utilizados por los trabajadores y empresarios.

Los firmantes del Convenio General del Metal esperan, sin embargo, de la gran amplitud de funciones y tareas encomendadas a la Comisión Mixta, creada como órgano no sólo de interpretación y aplicación, sino de encuentro, mediación y arbitraje, un excelente resultado y que ello coadyuve a procurar una mejor eficacia en el desenvolvimiento de las relaciones industriales en el sector metalúrgico.

CAPITULO PRELIMINAR

Naturaleza jurídica

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

A tenor de lo expresado en el artículo 83 de la antes referida Ley, las disposiciones del Convenio General del Metal poseen eficacia directa en todas aquellas materias no precisadas para su aplicación de inserción alguna en Convenios Colectivos provinciales, en congruencia con la disposición final de este Convenio y como norma sustitutoria de la Ordenanza Siderometalúrgica, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria segunda de la antes citada Ley.

Por el contrario, las estipulaciones contraídas en relación con los incrementos salariales pactados, la jornada anual establecida y la cláusula de revisión salarial, están dotadas de eficacia indirecta, al exigir su ejecución y desarrollo de la acción ulterior a llevar a cabo por las Comisiones negociadoras de los Convenios provinciales.

CAPITULO PRIMERO

Ambitos de aplicación

Artículo 1. Ambito funcional.-El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas Empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las Empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2. Ambito territorial.-Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español y se aplicará asimismo, de acuerdo con los artículos siguientes del Convenio, a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero.

Artículo 3. Ambito personal.-Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la Empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 4. Ambito temporal.-El presente Convenio entrará en vigor al producirse su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán sus efectos a 1 de enero de 1987.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Garantías personales.-Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Norma general.-La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 8. La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 9. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.-La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, Secciones y/o Departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las Empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus actitudes.

Artículo 10. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización

de trabajo.-Las Empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 11. Comisión Paritaria.-La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 10 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 12. Revisión de tiempos y rendimientos.-Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.-Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto, exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta, a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la Organización Internacional del Trabajo, «Introducción al Estudio del Trabajo».

Artículo 14. Incentivos.-Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la Empresa o en el Convenio provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la Empresa o en el Convenio provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación profesional.-Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 16. Definición de los grupos profesionales.-En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).
- b) Recursos Humanos, Administración, Informática y Organización.
- c) I + D; calidad del producto.
- d) Comercial.
- e) Servicios generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la Empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia de un determinado grupo profesional:

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

B) Mando.-Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

-Grado de supervisión y ordenación de tareas.

-Capacidad de interrelación.

-Naturaleza del colectivo.

-Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

E) Iniciativa.-Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.-Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 17. Grupos profesionales.-Grupos profesional 0. Criterios generales.-Los trabajadores pertenecientes a este grupo plantean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración.

Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1. Criterios generales.-Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación.-Graduado escolar o certificado de escolaridad, o equivalente.

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

-Tareas manuales.

- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Tareas de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos (enganchadores).
- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- Tareas de limpieza.
- Tareas de recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos (Mozo de almacén, Camarero).
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Tareas de tipo manual que conllevan el aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.

Grupo profesional 2. Criterios generales.-Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.-La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, FP-1.

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

- Actividades operatorias sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos.
- Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Tareas elementales en laboratorio.
- Tareas de vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

-Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con raíl de utilización exclusiva (grúas puente, de pórtico, etc.).

-Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de equipos, ensamblaje de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

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

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

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

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

-Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

-Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.-Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.-La formación básica exigible es la equivalente a Formación Profesional de Primer Grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

-Tareas de preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

-Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

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

-Tareas de vigilancia jurada o con armas.

-Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

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

-Tareas de grabación y perforación en sistemas informáticos.

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

-Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato e instrucciones específicas.

-Conducción con permiso de conducción suficiente, entendiendo que pueden combinarse la actividad de conducir con otras actividades conexas.

-Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

-Tareas normales de delineación y cálculos sencillos.

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

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

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

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

-Conducción máquinas autopropulsadas de elevación, carga, arrastre (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, etc.).

-Etcétera.

Grupo profesional 4. Criterios generales.-Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.-Formación a nivel de Bachillerato Unificado Polivalente o de Formación Profesional, Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

-Operador de ordenador.

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

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

-Cálculo de salarios, valoración de costes, etcétera.

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

-Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

-Tareas de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

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

-Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

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

-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

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

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

-Etcétera.

Grupo profesional 5. Criterios generales.-Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.-A nivel de Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, etcétera).

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

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

- Tareas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, cuando la dimensión de la Empresa no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

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

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos completos, según instrucciones.

- Tareas que suponen la supervisión, según especificaciones generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas en taller o laboratorio.

- Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad, con autoridad sobre la decisión final o de aprovisionamiento y bienes complejos, sin autoridad sobre la misma.

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

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitarios medios.

-Etcétera.

Grupo profesional 6. Criterios generales.-Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.-A nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellos, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.

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

- Funciones de análisis de aplicaciones informáticas en un sector homogéneo de actividad, o en un conjunto de área en Empresas de dimensiones reducidas, consistentes en desarrollar totalmente las aplicaciones requeridas mediante el establecimiento de los diagramas de proceso y programas, y verificando su adecuación a las especificaciones funcionales de partida.

- Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

- Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

-Etcétera.

Grupo profesional 7. Criterios generales.-Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación.-A nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o titulación universitaria de grado superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

-Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en Empresas de tipo medio. Idem de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades en Empresas de tipo medio, dentro de una misma división orgánica funcional.

-Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

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

-Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico («hardware») como a nivel lógico («software»).

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

-Etcétera.

Grupo profesional 8. Criterios generales.-Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la Empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.-A nivel de titulación universitaria de grado medio, completada en una experiencia dilatada en una o varias áreas funcionales, o titulación universitaria de grado superior, completada con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

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

-Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.

-Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área funcional de una Empresa de dimensión media, o una división orgánica funcional en Empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad por los resultados de la misma.

-Etcétera.

Artículo 18. Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.-En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se crean en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus

representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

La necesidad de esta participación viene dada, por una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura profesional y, por otra, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la nueva clasificación, todo ello tendente a facilitar a través de la negociación la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite esta nueva estructuración.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, fundamentalmente en el ámbito provincial. En cualquier caso, el trabajador o trabajadores afectados son los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación, procediendo, de no hallarse de acuerdo, a la reclamación individual por la vía jurisdiccional, sin que se pueda imponer que se haga dejación de este derecho.

Se establece el siguiente modo de operar:

1. Las Organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio, en el ámbito provincial, podrán emitir de mutuo acuerdo instrucciones que, en cualquier caso, se ajustarán a lo dispuesto acerca de esta materia en el Convenio General del Metal.
2. Las Empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.
3. En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán dirigirse a la Comisión Mixta de los respectivos Convenios provinciales, para que ésta dirima, por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.
4. La Comisión Mixta del presente Convenio posee competencia exclusiva en la interpretación de lo establecido en el mismo. Tal atribución no obsta la competencia específica de las Comisiones Provinciales, en aplicación del Convenio.

Artículo 19. Garantía individual.-Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñen la tarea o tareas que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Todo ello sin merma de lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Ingresos, período de prueba, escalafones, ascensos y ceses voluntarios

Artículo 20. Ingresos.-El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez en la contratación impida la comunicación, cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Período de prueba.-El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

-Grupos profesionales 6, 7, 8 y 0: Seis meses.

-Grupos profesionales 4 y 5: Tres meses.

-Grupo profesional 3: Dos meses.

-Grupo profesional 2: Un mes.

-Grupo profesional 1: Quince días.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

Salvo pacto en contrario, la situación de ILT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 22. Escalafones.-Las Empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la Empresa.

c) Grupo profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el grupo profesional (categoría profesional).

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional (categoría profesional). En caso de igualdad se estará a la fecha de ingreso en la Empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de quince días.

Artículo 23. Ascensos.-Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.
- B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada.
 - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c) Historial profesional.
 - d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
 - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
 - f) La permanencia en el grupo profesional.
- C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjuntará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 24. Ceses voluntarios.-Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

-Grupos profesionales 7, 8 y 0: Dos meses.

-Grupos profesionales 4, 5 y 6: Un mes.

-Grupos profesionales 1, 2 y 3: Quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

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

Movilidad

Artículo 25. Desplazamientos.-Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, el empleado se verá obligado a preavisarlo con cuatro días mínimos de antelación.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las Empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus Centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre quince días y seis meses, el preaviso será de cuatro días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.-Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en las que radique la Empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determine en los Convenios Colectivos aplicables.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda 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 la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

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.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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.

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 120 por 100 del salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a que se hace referencia el párrafo anterior, que por prestar sus servicios en las obras que realice la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 40 por 100 del salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias Empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes Convenios.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún Convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en este último.

Artículo 27. Trabajadores españoles en el extranjero.-1. Los desplazamientos de los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los Tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España, con un recargo del 75 por 100.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de higiene y seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características de lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de incapacidad laboral transitoria, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas, como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de treinta días, el trabajador permanece en situación de ILT, la Empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La Empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos treinta días desde el comienzo de ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de ILT, continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandona voluntariamente el trabajo se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la Empresa.

Artículo 28. Trabajo en distinto Grupo profesional.-La Empresa por necesidades organizativas o productivas podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad profesional o accidente de

trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo en Grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de Grupo profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen.

Las Empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo profesional.

Artículo 29. Por disminución de la capacidad física.-En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un Grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

Artículo 30. Traslado del Centro de trabajo.-En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

-Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

-Lugar donde se proyecta trasladar el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, si, por motivos del traslado, resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la Empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPITULO VI

Formación profesional

Artículo 31. Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras Empresas españolas en el ámbito internacional; y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las Empresas desarrollen en este sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en Empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la Empresa.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 32. Las Organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los Centros de trabajo.

Las Empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las Organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrá establecer para varios Centros de trabajo pertenecientes a Empresas o Sectores de actividades similares dentro de la Industria Siderometalúrgica, en cuyo caso participarán las Centrales Sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus Organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrollará su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas de la Empresa para potenciar la labor preventiva del Vigilante de Seguridad, facilitándole los medios al respecto. Su designación, de no ser ejercido el derecho por el empleador, será elegido por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la Empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que, por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las Empresas con riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

CAPITULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 33. Jornada.-Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1987 una jornada laboral máxima anual de 1.816 horas de trabajo efectivo, y en 1988 será de 1.804 horas de trabajo efectivo.

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

El tiempo de descanso, «bocadillo», no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los Convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con «bocadillo» considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Artículo 34. En las Empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la Empresa y terminará en el tajo.

La Empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la Empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Artículo 35. Horas extraordinarias.-Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores

sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Artículo 36. Vacaciones.-Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división en dos del período total.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado un año efectivo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del Centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que, al inicio del disfrute de las vacaciones, se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo Centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y, en su defecto, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 37. Licencias sin sueldo.-En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas Empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Artículo 38. Excedencias.-A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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 de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a

ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en un inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

CAPITULO IX

Política salarial

Artículo 39. Salarios.-Tendrán la consideración de salario, salvo las excepciones señaladas en el artículo 3 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario, las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Artículo 40. Componentes del salario.-Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc); de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador, tal y como establece el artículo 5,B), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario.

Artículo 41. Incremento salarial.-Se acuerda incrementar las tablas salariales o modelos de referencia de los Convenios provinciales incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio, en un 6 por 100 en 1987, y el 3,6 por 100 para 1988, es decir, el 120 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno.

No obstante lo dicho, las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1986 inferiores a 740.000 pesetas se incrementarán en 1987 en un 8 por 100.

Aquellas cuyas retribuciones estén entre 740.000 pesetas brutas anuales y 755.000, se incrementarán entre un 6 o un 8 por 100, con el objeto de alcanzar en enero de 1987 las 800.000 pesetas brutas anuales.

Las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1987 inferiores a 800.000 pesetas, se incrementarán en 1988 en un 5 por 100. Aquellas cuyas retribuciones están entre 800.000 pesetas brutas anuales y 840.000, se incrementarán entre un 3,6 o un 5 por 100, con

el objeto de alcanzar en enero de 1988 las 840.000 pesetas brutas anuales. Si varía la previsión de inflación las cifras mantendrán la proporcionalidad.

Los incrementos superiores al 6 por 100 para 1987 y al 120 por 100 de la inflación que se prevea para 1988 no serán aplicables a los contratos en prácticas y para la formación.

Artículo 42. Cláusula de revisión salarial.-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Aquellos convenios pactados con duración superior a un año deberán incluir una cláusula de revisión salarial, conforme al mismo procedimiento expresado en los párrafos anteriores, tomando como referencia el IPC previsto para 1988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1987, durante el primer trimestre de 1988, y la correspondiente a 1988, durante igual período de 1989.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 43. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44. Graduación de faltas.-Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 45. Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 46. Faltas graves.-a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 47. Faltas muy graves.-Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas 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 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) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 48. Régimen de sanciones.-Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 49. Sanciones.-Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas

serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-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 veinte a sesenta días.

-Despido.

Artículo 50. Prescripción.-Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas 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.

CAPITULO XI

No discriminación por razón de sexo

Artículo 51. Los firmantes del presente Convenio de la Industria Siderometalúrgica entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. OBJETIVOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

-Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la

formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

-Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

-Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. INSTRUMENTOS PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión al efecto en el ámbito nacional de este Convenio.

La composición de esta Comisión será Paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

CAPITULO XII

Derechos sindicales

Artículo 52. Las partes firmantes del Convenio General del Metal que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del Metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una Empresa exista un número mínimo de tres Delegados sindicales de una misma Central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único Centro de trabajo.

CAPITULO XIII

Comisión Mixta

Artículo 53. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 54. Composición.-La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por seis representantes de los Sindicatos firmantes y seis de «Confemetal», quienes, de entre ellos, designarán Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 55. Estructura.-La Comisión Mixta tendrá carácter central para todo el ámbito territorial del Convenio y tendrá su sede en Madrid. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta Central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas.

Cuando los temas incidan en la interpretación de lo pactado, únicamente será competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 56. Procedimiento.-Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinario y extraordinario. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días y en el segundo supuesto el plazo será de siete días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

En el plazo de tres meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, la Comisión Mixta Central procederá a la constitución de las Comisiones Mixtas delegadas a que se hace referencia en el artículo anterior. En cuanto al funcionamiento de dichas Comisiones Mixtas, se estará a lo dispuesto para la Comisión Mixta Central.

Artículo 57. Funciones.-1. Interpretación del Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etcétera).

En la primera reunión de la Comisión Mixta ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

A los efectos previstos en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 15 al 19 del presente Convenio, han sido pactadas las definiciones y contenidos de los grupos profesionales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por la Orden de 29 de julio de 1970, y aquellas que regulan las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.-Reglas de concurrencia.-1. El presente Convenio sustituye a la Ordenanza Siderometalúrgica y normas anejas, de acuerdo con lo dispuesto en la transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, por lo que su contenido normativo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a todos los trabajadores y empresarios del Metal, al cumplir las Organizaciones signatarias del mismo Convenio las condiciones de legitimidad y validez exigidas por la Ley.

2. Asimismo, las condiciones pactadas en el Convenio General del Metal tienen carácter de obligatorias, salvo que de su contenido se desprenda otra cosa, por lo que serán de eficacia directa, o indirecta, cuando las estipulaciones contraídas para su aplicación exijan su ulterior negociación e inserción en los Convenios provinciales.

3. En relación con lo dispuesto en el apartado anterior, los Convenios vigentes en la rama del Metal no se verán afectados por lo establecido en el Convenio General, sino hasta el término de su caducidad temporal, salvo que tales Convenios hayan dispuesto otra cosa.

Verificado lo anterior, la concurrencia entre ámbitos se resolverá en beneficio de lo dispuesto en el Convenio General, siempre que la colisión afecte al contenido normativo general, que, con tal carácter revestía la Ordenanza y normas anexas, sustituidas por el presente Convenio de acuerdo con la Ley.

4. El Convenio General del Metal no será de aplicación para aquellas Empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, salvo que, de mutuo acuerdo, opten por adherirse a este Convenio General.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Los firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a reglamentar, durante el primer año de vigencia del mismo, un sistema de Mediación y Arbitraje de acuerdo con los criterios generales que a continuación se relacionan:

- a) Establecimiento de un procedimiento autónomo de solución de conflictos no individuales, surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.
- b) Clarificación y otorgamiento de pleno valor y seguridad jurídica a lo establecido en dicho procedimiento.

En base a los criterios generales antes mencionados, el procedimiento que se desarrolle deberá responder a los siguientes principios:

- a) Adecuación a lo establecido en la Recomendación número 92 de la OIT sobre conciliación y arbitraje voluntarios y artículo 6 de la Carta Social Europea.
- b) Simplicidad del procedimiento.
- c) Celeridad en la tramitación.
- d) Publicidad de la solución e inmediata ejecutividad.
- e) Voluntariedad, en todo caso, de la mediación y arbitraje.
- f) La resolución arbitral será motivada y contra ella no cabrá recurso ulterior, salvo por defecto de forma.

g) La solicitud de la mediación o arbitraje se dirigirá a la Comisión Mixta del Convenio y será ésta la que designe el mediador o árbitro(s) del conflicto. Contra esta designación no cabrá recurso alguno.

h) De acuerdo con la voluntariedad de la mediación y arbitraje, los litigantes correrán con los costes que el procedimiento genere. A este respecto la Comisión Mixta controlará que dicho coste se ajuste adecuadamente.

Segunda.-Las partes firmantes del Convenio General del Metal, tratando de conseguir la mejor regulación de las actividades encuadradas en su ámbito de aplicación, en aras de alcanzar una equiparación de los niveles de competitividad y evitar la concurrencia desleal, constituirán una Comisión Mixta que, siguiendo tales principios, estudie y, en su caso, establezca los acuerdos por los que se regulen las peculiaridades específicas de las actividades de montajes industriales, de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y líneas telefónicas.

Tercera.-Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación en grupos profesionales, éstos y las categorías que actualmente, ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este Convenio General del Metal.

Cuarta.-Teniendo en cuenta las partes firmantes, este Convenio tendrá, a todos los efectos, eficacia relativa.

Quinta.-En cuanto a los derechos existentes en relación a los trabajadores que presten el servicio militar y a los que ostenten o hayan ostentado la categoría de Jefe de Equipo, se estará a lo previsto en los Convenios provinciales. De no contemplarse dichos supuestos en los Convenios provinciales, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En el momento en que se produzca la derogación de la Ordenanza deberá negociarse su contenido bien en el Convenio General, bien en los Convenios provinciales que no lo tuvieran regulado.