



FEDERACIÓN VIZCAÍNA
DE EMPRESAS DEL METAL

METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA

**CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL
PARA LA
INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA
DE BIZKAIA 2008 - 2011**

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE BIZKAIA 2008 - 2011

ARTICULO 1º. - AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo Provincial afecta a todas las empresas y trabajadores de la Industria del Metal de Bizkaia, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiendo asimismo, a aquellas industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.. Afecta igualmente a las empresas, centros de trabajo o talleres en los que se llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderurgia o tareas de instalación, montajes, fontanería e instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industria de óptica y precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización, así como las que tengan concertado Convenio Colectivo Propio con los trabajadores siempre que sus condiciones sean más favorables para éstos, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, respetándose en todo caso los mínimos de derecho necesario.

A este Convenio podrán adherirse, pura y simplemente por la totalidad de sus estipulaciones, las empresas y trabajadores, que contando hasta la fecha con Convenio Propio, así lo acuerden de conformidad con la legalidad vigente.

Este Convenio también se aplicará a aquellas empresas que, domiciliadas fuera de Bizkaia, desarrollen las actividades dentro de ésta, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio que más les favorezca en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

ARTICULO 2º. - VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2011.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 9, 10, 11, 15, 18.2 , 26 y 34 del presente Convenio.

El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2011 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo treinta días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

ARTICULO 3º. - SALARIOS.

1. Las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2003 se revisan de la siguiente forma:

Años 2004-2006: Con la recomendación realizada por la Federación Vizcaina de Empresas del Metal a sus asociados, debiéndose abonar por todas las empresas afectadas por el presente convenio.

Año 2007: Las Tablas resultantes por la aplicación del párrafo anterior se revisarán con el 4,5%, y el resultado será la base para la aplicación de los incrementos pactados en el presente convenio.

Aquellos trabajadores que estén en plantilla a 1 de enero de 2008, y en proporción al tiempo trabajado a dicha fecha de forma continuada, es decir sin solución de continuidad entre posibles contratos, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007, percibirán por una sola vez un complemento salarial, cuantificándose su importe con las cantidades que resulten en computo anual de la aplicación por categorías de las Tablas para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 resultantes según lo previsto en los dos párrafos anteriores, y el resultado será un complemento a abonar, compensable y absorbible con todos los incrementos que haya podido tener en dichos años el trabajador en su salario, a excepción de la antigüedad. (Ver Tabla anexa Complemento).

El pago de dicho complemento se realizará prorrateado por meses hasta el 31 de diciembre de 2008.

2.- El **salario bruto anual mínimo** a percibir por los trabajadores afectados por el presente Convenio, será, para el año **2008** de **QUINCE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON OCHENTA Y UN CÉNTIMOS DE EURO** (15.461,81 euros) y para los años 2009-2011, esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje de incremento pactado para dichos años respectivamente, según lo referido en este artículo.

El “Complemento de Salario Mínimo Garantizado”, consistirá en la diferencia entre los conceptos que, como regla general determinan la retribución mínima por categorías en cómputo anual (Salario Base, Plus Convenio y Carencia de Incentivo) a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, y el salario bruto anual mínimo en los términos referidos en el párrafo anterior.

En el caso de que por la empresa se vengán abonando, en su conjunto y cómputo anual, cuantías superiores a las asignadas en las Tablas Salariales con carácter mínimo por los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Carencia de Incentivo, 50% y 25% del Salario Base de este Convenio de los sistemas de incentivos racionalizado y no racionalizado respectivamente, pagas extras, y otros complementos que estén por encima de lo pactado en el Convenio Provincial, se estará a lo que realmente se perciba, a los efectos de cuantificar y abonar, en su caso a cada trabajador, si procediera, la diferencia concreta por este complemento, hasta el límite fijado de salario bruto anual mínimo referido.

El abono del “Complemento Salario Mínimo Garantizado” se realizará en 12 pagas mensuales de igual cuantía.

3.- Incremento salarial 2008-2011: El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del Convenio será del IPC previsto para cada año más 1,25 puntos, con garantía del IPC REAL estatal de cada uno de dichos años facilitado por el INE más 1,25 puntos. Este incremento se aplicará asimismo sobre las cuantías de los conceptos de Convenio: Salario Base, Plus Convenio, Carencia de Incentivo vigentes a 31 de diciembre de 2007, después de aplicar lo previsto en el apartado 1 de este artículo. Los importes correspondientes al año 2008 para los citados conceptos aparecen en la Tabla Salarial Anexa.

La Comisión Mixta del Convenio, se reunirá en enero de 2009, 2010 y 2011 respectivamente, para aprobar las Tablas Salariales de cada uno de dichos años.

4.- El cálculo del Salario Bruto anual del Convenio para los años de vigencia del Convenio, se obtiene según la fórmula siguiente:

AÑO 2008:

- a) Salario Base x 426 días (366 días anuales + 60 días pagas extraordinarias)
- b) Carencia de Incentivo y Plus de Convenio x 300 días (366 días anuales – 52 domingos – 14 festivos)
- c) Complemento de Salario Mínimo Garantizado, en los casos en que corresponda.

AÑOS 2009, 2010 y 2011:

- a) Salario Base x 425 días (365 días anuales + 60 días pagas extraordinarias)

b) Carencia de Incentivo y Plus de Convenio x 299 días (365 días anuales – 52 domingos – 14 festivos)

c) Complemento de Salario Mínimo Garantizado, en los casos en que corresponda.

Las cuantías brutas anuales aplicables cada año obtenidas según estas fórmulas, con detalle de cada uno de los conceptos de convenio, se reflejarán cada año en las Tablas salariales que figurarán como anexo al mismo y que serán aprobadas por la Comisión Mixta en los términos descritos en el presente artículo.

5.- Revisión Salarial.

Se efectuará una revisión anual al alza, si procede, tomando el IPC real estatal a fin de cada año de vigencia del Convenio respectivamente, más 1,25 puntos sirviendo el resultado de cada año como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores, y pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia, cuando así corresponda según lo establecido para cada uno de los conceptos salariales y económicos del presente Convenio.

La Comisión Mixta del Convenio, se reunirá en Enero de 2009, 2010, 2011 y 2012 para realizar la revisión salarial cuando así procediera, y aprobar las Tablas Salariales correspondientes.

ARTÍCULO 4º -SALARIOS REALES.

Siguiendo los criterios de cálculo, compensación y absorción de Convenios anteriores, las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia y cuyos salarios reales sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las Tablas Salariales del presente Convenio para cada año de vigencia del mismo, aplicarán una subida salarial anual del IPC REAL anual de cada uno de dichos años respectivamente, respetándose en cada caso los acuerdos establecidos o que se puedan establecer en cada empresa.

ARTÍCULO 5º- FINIQUITO Y PAGO DE ATRASOS.

1. El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año de vigencia, en los casos que corresponda.

2. Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2008 y la fecha de firma del presente Convenio o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales y de dietas cuando

correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación laboral prestada.

3. A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidos en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrán valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que todas las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente. El trabajador tendrá un año de plazo desde la firma del Convenio o fecha de revisión salarial por la Comisión Mixta, para reclamar las diferencias que pudieran corresponderle.

4. Dicho abono de atrasos conllevará la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa, pondrá la misma a disposición del trabajador en el caso de que éste se lo solicite.

5. La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo, se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho Convenio, o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia, por la Comisión Mixta del mismo.

ARTICULO 6º- CLAUSULA DE DESCUELQUE

El incremento salarial establecido en este Convenio, así como el incremento establecido para los Salarios Reales podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan descolgarse en el año 2008 del régimen salarial del Convenio, deberán en el plazo máximo de dos meses desde su firma, notificarlo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a los trabajadores o a sus representantes, la documentación precisa (Memoria explicativa, Balances, Cuentas de Resultados de los dos últimos años y el último del año cerrado en curso, Cartera de Pedidos y Previsiones de Futuro) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Para los años 2009, 2010 y 2011 el plazo anteriormente reseñado tendrá como referencia la revisión salarial por la Comisión Mixta de las respectivas Tablas Salariales que se fijen para dichos años.

Efectuada la notificación referida en el segundo párrafo, si en el plazo de 10 días naturales no hubiera acuerdo sobre el descuelgue, se dará traslado a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 30 días naturales, con autorización expresa a la propia Comisión para que ésta traslade sus desacuerdos, si los hubiere, a cualquiera de los Procedimientos del PRECO.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para un año; en caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previstos en el presente acuerdo.

En todo caso la autorización será anual. Transcurrido dicho plazo la reincorporación a las condiciones marcadas en el presente Convenio será automática, pudiendo, en el ámbito de la empresa, pactarse la recuperación de los salarios dejados de percibir por aplicación de la cláusula de descuelgue.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos, sigilo profesional.

ARTÍCULO 7º -PRIMAS E INCENTIVOS A LA PRODUCCION

1. - Entendiendo por primas e incentivos a la producción una cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos tres grupos de trabajadores:

a) *Trabajadores sin incentivo*: Los trabajadores de todos los grupos profesionales, excepto los aprendices y aspirantes que no trabajen a incentivo, percibirán los días considerados laborables, así como los correspondientes a vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo, un plus equivalente al 14% sobre el salario base, el cual se corresponde con el denominado " Carencia de Incentivo" de las Tablas Salariales anexas.

b) *Trabajadores con incentivo*: Las empresas deberán establecer sus escalas de primas de tal forma que, como mínimo, a las actividades medio y óptima (70/80 puntos Bedaux o equivalente) correspondan unas primas del 25 y del 50% respectivamente de las retribuciones señaladas en las Tablas anexas como salario base.

c) *Trabajadores con incentivos no racionalizados*: Las escalas que deberán establecerse garantizarán, como mínimo, una prima que suponga un 25% de las retribuciones señaladas como salario base, a una actividad media equivalente a 70 puntos Bedaux.

2. En caso de que existan dudas sobre la equivalencia de los rendimientos medios en estos sistemas de incentivos, empresas y trabajadores podrán someter las discrepancias a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

ARTÍCULO 8º - RENDIMIENTOS

1. - En cualquier caso, los incentivos a la producción establecidos en este Convenio, sólo se devengarán a partir de la actividad normal en los sistemas racionalizados con incentivos que corresponden a los 100 del Servicio Nacional de Productividad Industrial, 60 Bedaux, 75 Crea o equivalente.

2. - La empresa podrá proceder a la revisión de métodos y tiempos en los siguientes casos:

2.1 Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

2.2 Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

2.3 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.

2.4 Cuando las partes estimen que el sistema implantado tenga un desfase medio superior al 10%.

3. - los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar contra la misma, para lo cual empresa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución del PRECO.

ARTICULO 9º -PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

1. - Por la Dirección de la empresa, o a instancia de los trabajadores o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas que se pudieran plantear.

2. - De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

3. - Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, empresa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

4. - Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para las empresas, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas,

tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicará a los trabajadores o sus representantes la nueva situación.

Si entre las partes interesadas no se lograra alcanzar un acuerdo sobre la desaparición de las citadas situaciones, las diferencias se dirimirán sometiéndose empresa y trabajadores a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

5- Al personal afectado por estas situaciones, en el año 2008, deberá abonársele por trabajo efectivo 6,38 €/día ó 0,82 €/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 7,58 €/día ó 0,99 €/hora si concurriesen dos, y 8,85 €/día ó 1,14€/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.

6. -. Para el año 2008 las cuantías fijadas en el punto 5 entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2008 y la revisión que procediera, se aplicará igualmente desde esa fecha.

7.-. En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

ARTÍCULO 10º- PLUS DE NOCTURNIDAD

1. - Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2.- Por este concepto, y para el año 2008, se abonará al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 6,38 €/día ó 0,82 €/ /hora. Para el año 2008 las cuantías fijadas en el punto 5 entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2008 y la revisión que procediera, se aplicará igualmente desde esa fecha.

3.- Al igual que en el caso de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad referidos en el artículo anterior, durante cada uno de los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

4.- Se respetará a los trabajadores que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.

ARTICULO 11º - COMPLEMENTOS SALARIALES DE SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS Y RETEN.

1.- En las empresas donde se trabaje bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

30,91 €/ día por cada sábado de trabajo efectivo.

38.65 €/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

Este complemento no se abonará cuando en esos días se esté haciendo uso por parte de la empresa de la disponibilidad horaria del artículo 17 del presente Convenio ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en los supuestos admitidos en el artículo 26 del mismo.

2.- En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de reten o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado "Complemento de reten", que se abonará a razón de 19,33€ por cada día que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Para el año 2008 las cuantías fijadas anteriormente entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2008 y la revisión que procediera, se aplicará igualmente desde esa fecha.

3.- Para los años 2009,2010 y 2011 estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

ARTÍCULO 12º - ANTIGÜEDAD

1. El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

2. La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa. Los aspirantes, botones y aprendices devengarán la antigüedad desde el momento en que comiencen a prestar sus servicios en calidad de tales en la empresa; lo anterior sólo será aplicable a los trabajadores de las tres categorías indicadas, ingresados con posterioridad al 1 de Enero de 1979.

3. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

4. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

5. Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

6. Durante los años de vigencia del presente Convenio, este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993, estableciéndose en el Anexo de este Convenio la correspondiente columna al efecto que recogerá el valor de un quinquenio de cada categoría.

7. Las partes firmantes del presente Convenio consideran la posibilidad de incluir el concepto de antigüedad en la mesa permanente para su estudio y análisis así como para ver posibles alternativas a la misma.

ARTÍCULO 13º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. - Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

- 15 de julio, por importe de 30 días.
- 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2. - Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base más la Antigüedad que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria

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

ARTÍCULO 14º - VACACIONES

1. - El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en este Convenio. Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniera haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos.

2. - Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario Real 90 últimos días naturales}}{90} \times 30$$

3. - Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90, inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficiente días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el punto 2 deberá ajustarse a estos efectos.

4. - Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidentes.

5. - Entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

6. - Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural, los trabajadores que no hayan podido iniciar su disfrute en la fecha fijada por estar en I.T., siempre que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

- Accidente de trabajo.
- I.T. con hospitalización.
- I.T. superior a 30 días.

En caso de que la situación de I.T., se produzca una vez iniciado el período vacacional, para que el trabajador tenga derecho al disfrute y abono de los días de vacaciones que ha permanecido en I.T., necesariamente ha de producirse una hospitalización mínima de 5 días.

ARTICULO 15º. - VIAJES Y DIETAS

1. - Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida

efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, dietas por los siguientes conceptos:

PARA 2008:

- Dieta completa para salida de 7 días ó menos:	37,07 €.
- Dieta completa para salida de más de 7 días:	34,82 €.
- Comida:	12,24 €.
- Cena:	9,04 €
- Desayuno:	1,83 €

Para el año 2008 las cuantías fijadas anteriormente entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2008 .

PARA 2009, 2010 y 2011:

Las cuantías por estos conceptos se incrementarán con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia. Las nuevas cuantías, se establecerán en las reuniones que se celebren por la Comisión Mixta para aprobar la Tablas Salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

2.- Cuando la empresa necesite desplazar trabajadores al extranjero, será la empresa la encargada de buscar residencia y manutención para los trabajadores, haciéndose ella misma responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes a que hubiera lugar, etc. Asimismo el trabajador percibirá un suplemento de dietas de 15,28 Euros por día natural de estancia fuera de España. Para el año 2008, este importe entrará en vigor el 1 de septiembre de 2008. Para los años 2009, 2010 y 2011, la cuantía por este concepto se incrementarán con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia.

3. - Estas dietas se aplicarán asimismo a las empresas de Montajes y de Tendidos de Líneas de Conducción Eléctrica, Tendido de Cables y Redes Telefónicas y Señalización y Electrificación de Ferrocarriles.

4. - Cuando el concepto "Dieta" no corresponda realmente al abono de suplidos abonados por el trabajador, se considerará salario, al que se le aplicará lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio.

5.- 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 de los trabajadores. El abono deberá realizarse en el plazo máximo de un mes, devengándose en caso contrario a partir de esa fecha el interés legal del dinero.

6.- Cuando por necesidades de la empresa y a petición de ésta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros a razón de 0.30 €/ Km. Para el año 2008, este importe entrará en vigor el 1 de septiembre de 2008. Para los años 2009, 2010 y 2011, la cuantía por este concepto se incrementarán con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia.

7.- Para estos conceptos, por la naturaleza de los mismos, no procederá revisión alguna del valor establecido al principio de cada año.

ARTICULO 16º. - PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para los Titulados, y de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 1 mes.

ARTICULO 17º . - JORNADA DE TRABAJO

1. - Durante los tres años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente:

- 1708 horas anuales efectivas en jornada partida.
- 1688 horas anuales efectivas en jornada continuada.

2. - Las empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, anualmente elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3. - Seguirán manteniéndose a título personal los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales, salvo pacto en contrario. Las jornadas estivales se abonarán conforme a criterio de Convenios anteriores.

4. - **Disponibilidad de horas.** Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de cada empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 ó al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el

acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en defecto de dicha representación los propios trabajadores.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

a) Una realización de horas **por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria** en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

b) Una realización de horas **sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria** en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con dos días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

Aquellas empresas que trabajen a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 ó 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del

tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un periodo de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo período.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por I.T., en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de Diciembre de ese año.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

5. - Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 18º . - INCAPACIDAD

1.- Todos aquellos trabajadores que por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

En enfermedad y accidentes se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los dos primeros días de la primera Baja del año, con arreglo al Salario Base más los complementos salariales.

2.-Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: En el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente Convenio:

- 1º.- Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
- 2º.- Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente in itinere.

ARTICULO 19º . - LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. - El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

A. Caso de fallecimiento:

Del cónyuge: 5 días naturales.

De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.

De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más.

En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- B. Caso de Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas,** excepto el supuesto de Partos naturales y Cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

Del cónyuge: 3 días naturales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.

De los padres, hijos y hermanos políticos: 1 día natural.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 Kms.:

en el caso del cónyuge: 2 días más.

en el caso de padres e hijos consanguíneos: 1 días más.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- C. Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas** del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la Jornada Laboral la licencia será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- D. Caso de matrimonio:**

Del trabajador: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. En este supuesto concreto esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- E. Caso de **nacimiento de hijos**: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más.
- F. **Carnet de Identidad**: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.
- G. En caso de **asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social**: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a médico pediatra.
- H. Caso de **traslado de domicilio habitual**: 1 día natural.
- I. Caso de **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo**: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- J. Caso de **realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores**: Según lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del presente Convenio.
- K. Caso de **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.
- L. Caso de **lactancia de un hijo menor de 9 meses**: A elección de la trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición del trabajador/a.

2.- Manteniendo el criterio establecido en el apartado **B)** (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente

3.- Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

4.- Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan Legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo

5.- En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A, B, C, y D en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

ARTICULO 20º. - ROPA DE TRABAJO

1. - Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la industria. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

2. - También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

ARTICULO 21º. - EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

ARTICULO 22º. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. - En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizarán el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales de los trabajadores, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.

2. - El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, tendrá un período de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo, éstas podrán someterse a cualquiera de los procedimientos de Resolución de Conflictos del PRECO.

3. - Si transcurrido el período de adaptación, los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Paritaria creada al efecto, que estudiará el asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del PRECO.

4. - En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la representación legal de los trabajadores podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la autoridad laboral competente, en su caso.

ARTICULO 23º. - MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional del personal, considerada ésta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará de conformidad con lo que se concreta en el presente articulado.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y trabajador el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no sólo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

ARTICULO 24º. - FOMENTO DEL EUSKERA

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación legal de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla.

Todas aquellas acciones formativas que tengan por objeto la euskaldunización de los trabajadores del Metal de Bizkaia serán consideradas a todos los efectos, como parte integrante de la Formación Profesional o Continua.

ARTICULO 25º. - PLURIEMPLEO

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

- b) Por el carácter de competencia desleal que pueda ejercer sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

ARTICULO 26º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

1. - Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2. - Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- *Primero.*- Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- *Segundo.*- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
 - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
 - c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. - Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.- c). En este caso, esas horas se abonarán con recargo del 45%

cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando lo sea en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas, podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime ésta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

4. - Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 sobre "Disponibilidad Horaria" del presente Convenio Colectivo Provincial.

5.- No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

ARTICULO 27º. - JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, con el cien por cien de los derechos, con simultánea contratación para sustituir a los trabajadores que se jubilen con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo, a tenor del Real Decreto 1194/85, y asimismo recomiendan la puesta en práctica de la jubilación parcial con contrato de Relevo al amparo de lo establecido en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 4 de la Ley 40/2007 y Real Decreto 1131/2002.

ARTICULO 28º. - CREDITO HORARIO PARA LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

1. - Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

- Empresas hasta 100 trabajadores: 15 + 5 = 20 horas.
- Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 + 5 = 25 horas.
- Empresas de más de 250 trabajadores: 40 horas.

2. - Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Las empresas en las que las reducciones de plantilla sobre el número de trabajadores computables a efectos de determinar el número de sus representantes a elegir en las elecciones sindicales de las mismas, sean superiores al 20% en empresas de 31 a 100 trabajadores, el 15% en las de 101 a 250 trabajadores y el 10% en las de 251 a 500 trabajadores, en un periodo de tiempo superior a 90 días, deberán acudir a la Comisión Mixta del Convenio para solicitar la reducción del número de representantes legales de los trabajadores al de trabajadores computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresa existentes en la misma. A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Los Delegados y miembros del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de trabajadores que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevará comunicación a la oficina electoral para su registro.

ARTICULO 29º. - DERECHOS SINDICALES

El delegado de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el artículo 28 del presente Convenio para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresas de 50 a 100 y de 101 a 250 trabajadores, que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros. En todas las demás garantías y funciones, tanto de estas empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 30º. – CONTRATACION

1.- Las empresas deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de obra o servicios, los eventuales, los de interinidad, los temporales para fomento del empleo realizados con minusválidos, así como los de formación y prácticas. La contratación de trabajadores se regulará por lo establecido legalmente. En relación con alguno de estos tipos de contratos, se establece lo siguiente:

a) - Contrato ***eventual por circunstancias de la producción:***

Al amparo de lo establecido en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998, de 29 de Diciembre (Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción). A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad siderometalúrgica incluidas en el ámbito territorial del Convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o Convenio Colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de contratación. En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial, y conllevará el derecho a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1 c) .

b) - Contrato ***por obra o servicio determinado:***

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tenga por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta, debiéndose especificar suficientemente el objeto de la contratación.

La duración del contrato será la del tiempo exigido por la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término concreto, deberá considerarse de carácter meramente orientativo.

En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial, y conllevará el derecho a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1 c) .

c) - Contrato **de formación**:

Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo en el importe del salario, que será el siguiente:

AÑO 2008 :

1er. Año:	657,14 euros brutos/mes x 14 pagas
2º Año:	773,09 euros brutos/mes x 14 pagas
A partir del 3er. Año:	966,37 euros brutos/mes x 14 pagas

AÑO 2009, 2010 y 2011:

Los importes referidos para el año 2008, se incrementarán durante cada uno de estos dos años con el mismo incremento en que se incrementen las tablas salariales respectivamente y en su caso tendrán la revisión que procediere.

A estos contratos no se les aplicará el complemento de salario Mínimo Garantizado.

Al amparo de la facultad que el art. 11.2 c) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 19 del R.D. 488/98, se amplía el plazo de duración máxima de este contrato hasta los tres años, quedando comprendido en un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.

En el caso de contratos de formación con trabajadores minusválidos, y según la posibilidad que establece el artículo 11. 2 c) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los contratos de este tipo que se realicen con estos colectivos, puedan tener una duración máxima de cuatro años.

d) - Contrato **en prácticas**:

La retribución del trabajador será el 65% y el 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Para los años 2009, 2010 y 2011, los salarios que correspondan a los Contratos en prácticas se incrementarán en el porcentaje establecido para dichos años en el Convenio, y serán objeto de revisión salarial si procediere.

e) - Contrato **a tiempo parcial**:

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose como comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar.

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán realizarse más de 1400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias y sin que en ningún caso estas últimas superen el 60% de las inicialmente pactadas. En el contrato deberá figurar el número de horas de trabajo ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, su distribución y su horario de trabajo. El incumplimiento de lo previsto en este apartado presumirá que el contrato se ha celebrado a Jornada completa.

2.- Todos los contratos celebrados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial a excepción del contrato de Formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

3.- Ambas partes ponen énfasis en que el objeto central de estas modalidades de contratos tiene como fin la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la reinserción de los jóvenes trabajadores y la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Por lo tanto habrán de circunscribirse estrictamente las novedades contractuales a las circunstancias legales requeridas.

ARTICULO 31º. - PREAVISOS Y CESES

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:

Personal Obrero.....	15 días
Personal Subalterno.....	15 días
Administrativos.....	1 mes
Jefes ó Titulados Administrativos, Técnicos no Titulados, o Titulados Superiores y Medios	2 meses

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social.

ARTICULO 32º. - SALUD LABORAL

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador estará

obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), el/los delegados de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de la dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

Los empresarios y los Delegados de Prevención asumirán que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y la prevención de daños a la salud.

Los empresarios garantizarán la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

ARTICULO 33º. - TRASLADO DE 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, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

ARTICULO 34º. - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus trabajadores un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

- 25.000 euros . En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.
- 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

Las cantidades descritas en este artículo no tendrán efectos retroactivos a 1 de Enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. Entrarán en vigor a partir del 1 de octubre de 2008, sin perjuicio de la aplicación de los importes del año 2003 hasta dicha fecha.

La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

ARTICULO 35º . - COMISION MIXTA

1. - Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes de los empresarios y Centrales Sindicales firmantes de este convenio, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

2. - La Comisión Mixta emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

3.- La sede la Comisión Mixta se establece en las oficinas del CONSEJO DE RELACIONES LABORALES - c/ Alda. Urquijo, 2 - 3º 48008 BILBAO

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Antes del 31 de Diciembre de 2008 las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reunirán al objeto de adecuar las distintas remisiones existentes en el texto del Convenio al PRECO, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por técnicos del Consejo de Relaciones Laborales.

Igualmente, ambas partes procurarán clarificar el sentido de determinadas licencias que han dado lugar a distintas interpretaciones, teniendo en cuenta el criterio e intención con que se establecieron en su día.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Derecho Complementario

1. - Se mantiene con carácter ilustrativo la clasificación profesional establecida en la derogada Ordenanza de trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en tanto no se llegue a un acuerdo al respecto.

2. - En relación con las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia de este Convenio, y en tanto no se llegue al acuerdo a que se hace referencia en el párrafo anterior, se especificará el contenido de la prestación objeto del contrato y tendrá necesariamente que establecerse la equiparación a una categoría, grupo profesional o nivel retributivo de los previstos en el Convenio, o en su defecto, el de aplicación en la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.- A los solos efectos de concertar el contrato de relevo, y con el objeto de promover e impulsar éste conforme prevé el Artículo 12.6) del Estatuto de los trabajadores y Ley 40/2007, se establece la Clasificación Profesional mediante grupos profesionales:

Grupo Profesional I

Encargado
Oficial 1ª
Oficial 2ª
Oficial 3ª
Oficial Adm. 1ª
Oficial Adm. 2ª
Peón Especialista

Grupo Profesional II

Ingeniero, Arquitecto, Licenciado y Titulado Superior
Perito, Aparejador, ATS y Titulado Medio
Maestro Taller
Jefe de Taller y Jefe de Organización
Técnicos de Organización, de Laboratorio y Oficina

Grupo Profesional III

Personal de Limpieza
Peón Ordinario
Auxiliar Administrativo
Personal Subalterno

Segunda .- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación serán considerados globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del Convenio conculcan la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1º - Si la resolución afecta a la integridad del artículo, éste quedará sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del artículo del Convenio precedente.

2º - Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido precedente en el convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al Procedimiento de Mediación del PRECO y de no ser aceptada la propuesta del Mediador, quedarán sometidas obligatoriamente al Procedimiento de Arbitraje del PRECO.

Tercera.- Resolución de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el "Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales" (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de Abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Cuarta.- La liquidación de los atrasos por la aplicación de este Convenio para el año 2008, se abonará en el mes de de Septiembre de 2008.

Lo que pueda corresponder por la aplicación del complemento del Art 3-1, se regirá por lo pactado en dicho precepto.

Quinta.- Se crean en el ámbito del presente Convenio las siguientes Comisiones para estudiar y analizar los temas concretos que afectan a cada uno de sus ámbitos:

a) Comisión de Igualdad efectiva mujeres y hombres

La representación empresarial y las centrales Sindicales firmantes del presente convenio, manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación en el sector y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadoras y trabajadores del Sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La Comisión determinará la información que se recogerá de las empresas, al objeto de realizar el diagnóstico general al que se refiere el párrafo anterior.

b) Comisión de Salud laboral

Se acuerda crear una Comisión específica de Salud Laboral, integrada por la parte empresarial y los Sindicatos firmantes del Convenio para avanzar en la prevención y desarrollo de la salud Laboral en las empresas.

c) Comisión de Empleo y Formación

Se acuerda crear una Comisión específica de Empleo y Formación laboral, integrada por la parte empresarial y los Sindicatos firmantes del convenio, para analizar la evolución y las necesidades de empleo en el Sector, dotándolo de la mayor estabilidad posible.

Asimismo, analizará y estudiará las necesidades formativas que se requieren en el sector para dotar y proporcionar a los trabajadores/as de una más adecuada formación que les permita aplicarla en su respectivo ámbito laboral.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Convenio será de aplicación para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, tal y como se regula en el art. 1 del presente Convenio, así como a todos los trabajadores de las mismas.

En el caso de que cualquier trabajador o trabajadora no deseara, por cualquier motivo, que se le aplique dicho Convenio, deberá manifestar por escrito esta voluntad ante la dirección de su respectiva empresa.

ANEXO - REGIMEN DISCIPLINARIO

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

A fin de que por la empresa y los trabajadores se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por los trabajadores/as, se clasificará en atención a su trascendencia o intención como LEVE, GRAVE, O MUY GRAVE:

2. 1). - Se considerarán ***Faltas leves***:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2.2). - Se considerarán **Faltas Graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

2.3). - Se considerarán **Faltas Muy Graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

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

A.- Por faltas **LEVES**: Amonestación por escrito.

B.- Por faltas **GRAVES**: Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C.- Por faltas **MUY GRAVES**: Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido

Dependiendo de su graduación, las faltas **PRESCRIBEN** a los siguientes días:

- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

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