

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9026 *Resolución de 14 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (código de convenio núm. 99003445011982), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2015, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española (AME), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Industria de CC.OO. y MCA-UGT Federación de Industria, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de julio de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.*

1.1 Ámbitos de aplicación.

1. Funcional. El presente Convenio colectivo ha sido suscrito de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) y por la Federación de Industria de CC.OO. y MCA-UGT Federación de Industria, es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas.

A estos efectos se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.

2. Personal. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro de las empresas enunciadas en el párrafo anterior, con las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Territorial. Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

1.2 Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en los artículos 83.2 y 84.4 del ET, articula la negociación colectiva en el sector de la Industria Metalgráfica a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) **Ámbito estatal:** El presente Convenio colectivo estatal.
- b) **Ámbito autonómico:** El actualmente existente Convenio colectivo para la Industria Metalgráfica de Cataluña, y cualesquiera otros que pudieran establecerse a nivel autonómico en el futuro.
- c) **Ámbito de empresa o centro de trabajo.**

Son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.4 ET.

Los supuestos de concurrencia entre los convenios de los niveles de negociación señalados, se resolverá aplicando las siguientes reglas:

a) Es unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre esta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio colectivo, y a lo dispuesto en la legislación vigente.

b) El Convenio colectivo Estatal complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.»

Artículo 2. Vigencia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de dos años, esto es, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero de 2015 serán abonados antes del 31 de julio de 2015.

El Convenio quedará denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Ambas partes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, un vez denunciado, con la máxima antelación a la finalización de su vigencia.

En el caso de desacuerdo, durante la negociación, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos, para que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 3. Normas supletorias.

Para todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo expresamente dispuesto en la legislación laboral general.

Así mismo, las materias que el Estatuto remite al ámbito sectorial, incluidas en el presente Convenio, serán de aplicación en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 4. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

En sus aspectos económicos, las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras voluntarias concedidas por la empresa, si bien en esta materia, respecto de la clasificación profesional, se estará a lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la forma que en este Convenio se determina con funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velarán por que en el ejercicio de las citadas facultades no se conculque la legislación vigente.

2. Implantación de sistemas científicos de trabajo: La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, o a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El mecanismo de implantación del sistema será al respecto el previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que será, asimismo, aplicable a las modificaciones a que haya lugar.

3. A los efectos de implantación de los sistemas científicos de trabajo previstos en el número 2 anterior se entenderá por:

Rendimiento normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales, como contraprestación de un salario, medible en cualquiera de los sistemas comúnmente aceptados y con obligatoriedad de alcanzarlo en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales y que significa un incremento del 33 por 100 sobre el rendimiento normal. La consecución de este rendimiento no será obligatoria para el trabajador.

Rendimiento habitual: Es el correspondiente al rendimiento medio alcanzado por el trabajador, durante los tres meses anteriores. El rendimiento medio es obligatorio de alcanzar por el trabajador, siempre que no varíen los métodos, condiciones o elementos de trabajo.

4. En los sistemas previstos en el número 2 anterior la retribución del rendimiento superior al normal será acordada entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose corresponder en cualquier caso y con carácter de mínimo con el 33 por 100 del salario Convenio para cada nivel, con el rendimiento óptimo.

5. Otros incentivos: En las empresas que se trabaje a destajo o prima, y éstos no sean calculados mediante un sistema científico de los previstos en el número 2 anterior, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo, al efecto, los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa. A falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, la Comisión Paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

6. Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición de tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de implantación de nuevos sistemas, como mínimo, y en concepto de garantía «ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en

los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema de nueva implantación.

7. Incentivos a la producción indirecta: Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se hubiera establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal. La remuneración será en función de la actividad media obtenida por el equipo, sección o fábrica, en cada caso. A falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, la Comisión Paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

8. Norma transitoria: Las empresas que tengan establecido en la fecha de entrada en vigor de este Convenio un sistema determinado de trabajo, y en aplicación de los incentivos correspondientes, lo mantendrán en sus propios términos y condiciones, con la salvedad de introducir aquellas modificaciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este Convenio.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Criterios generales.*

1. La clasificación profesional se establece atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores; es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos niveles con distintas tareas. Con este sistema se sustituye la antigua clasificación basada en categorías profesionales, tomándose estas como una de las referencias de integración.

2. La clasificación se realiza en grupos funcionales y niveles profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles, la clasificación se realizará tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en niveles inferiores, siempre se tendrá en cuenta que no se menoscaben derechos: a la dignidad, a la ocupación efectiva, a la formación y reciclaje y a la promoción en el empleo.

4. La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo Estatal para la Industria Metalgráfica y Fabricación de Envases Metálicos consta de tres grupos (Técnicos, Empleados y Operarios) que están subdivididos, a su vez, en niveles. Por lo tanto, cada puesto, deberá ser adscrito a un grupo, y a un determinado nivel.

5. El encuadramiento de cada puesto de trabajo al respectivo grupo y correspondiente Nivel, se realizará teniendo presente los factores de: conocimientos, iniciativa, autonomía, experiencia, responsabilidad, mando y complejidad. Todos estos factores aparecen como condicionantes para la pertenencia a un grupo y nivel determinado.

6. Dentro de los principios generales de clasificación profesional, en cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber los grupos y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

7. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinado grupo y a un nivel. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Artículo 8. - *Descripción de los factores que definen la pertenencia a un grupo y nivel.*

Los factores que a continuación se enumeran son determinantes y por lo tanto definen la pertenencia de cada uno de estos a un grupo y nivel.

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación. Este subfactor, considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que, debe poseer una persona de capacidad media, para llegar a desempeñar, satisfactoriamente, las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de adaptación. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos específicos y complementarios.

b) Experiencia. Este subfactor, determina el periodo de tiempo requerido, para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B. Iniciativa. Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C. Autonomía. Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D. Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción del titular de la función (respecto a los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, respecto al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, respecto a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, respecto a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, respecto a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, respecto a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa ha de asumir), como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando. Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otros.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo a su cargo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad. Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado. Así como del espacio y las condiciones en las que debe desarrollar las tareas del puesto encomendado.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor mide la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser carga física, destreza manual, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Condiciones ambientales y de trabajo: valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto.

Artículo 9. Descripción de los grupos:

La descripción de los tres grupos es la siguiente:

Grupo I: Directivos y Técnicos. Pertenece a este grupo el personal contratado para ejercer funciones directivas, distintas de la relación laboral de alta dirección, y el personal que, estando en posesión de títulos superiores, de grado medio, de diplomas de enseñanza profesional o que careciendo de título, tiene una preparación acreditada por la práctica continuada, desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral.

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

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

Artículo 10. Descripción de los niveles.

La descripción de los distintos niveles es la siguiente:

Nivel 1:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

Ejemplos: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, según el tamaño de la empresa:

1. La elaboración de la planificación, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada.

2. La responsabilidad del desarrollo de tareas informáticas, procesos y sistemas. El mantenimiento y establecimiento de estructuras y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

4. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

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

6. Responsabilidad y dirección de la explotación del sistema informático y/o de redes locales de servicios informáticos, sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

7. Tareas de dirección total de la gestión comercial de la empresa.

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

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

Nivel 2:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a los puestos con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional o con mando sobre ellos.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos homogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento sujeto a la supervisión directa de una persona de nivel superior (calidad, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, compras, recursos humanos, área de salud laboral, personal, etc.)

2. Tareas de dirección de la gestión comercial de la empresa, con amplia responsabilidad sobre un segmento de mercado o sector geográfico delimitado.

3. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con cierto grado de iniciativa dentro de su campo, desarrolladas bajo supervisión de una persona de nivel superior, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa (investigación, definición de procesos industriales, etc.)

4. Tareas preparatorias y o formativas previas a la ocupación de un puesto de nivel superior.

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

Nivel 3:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: Equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior (CFGM o CFGS) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas complejas de toda clase de proyectos, incluidos de I+D+i, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

2. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores, 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.

3. Tareas bajo supervisión de índole técnica, administrativa, de responsable de laboratorio, de organización, de gestión de compras o de aprovisionamiento de bienes complejos.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de todo un turno o de una unidad de producción, que deban ser secundadas por uno o varios supervisores del nivel inferior.

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

6. Tareas técnicas administrativas o de organización que consisten en la responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo y pudiendo tener personal a su cargo.

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

8. - Tareas técnicas del área de seguridad y salud de la empresa, realizadas bajo la supervisión de un directivo o técnico de nivel superior.

Nivel 4:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel aquellas personas que realizan trabajos de ejecución autónoma, de cierta complejidad, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y pudiendo tener mando jerárquico.

Formación: Equiparable a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (impresión, electrónica, troquelaje y matricería, montaje, soldadura, electricidad, etc.).

2. Tareas que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que sean secundadas por uno o varios trabajadores del grupo inferior.

3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo, pudiendo tener personal a su cargo.

4. Tareas que consisten en la responsabilidad total en la programación, supervisión, preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de litografía de más de dos colores, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía y estampación en general, pudiendo tener personal a su cargo.

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

6. Tareas de supervisión, de personal y de su trabajo final, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior tales como: toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso productivo como después de terminadas, basándose en planos, tolerancias, composiciones, aspecto y normas de utilización con alto grado de decisión en la aceptación, así como las tareas administrativas y de laboratorio.

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

8. Tareas de traducción y atención de comunicaciones personales con alta confidencialidad, y suficiente dominio de al menos dos idiomas extranjeros, así como la utilización de programas específicos.

9. Tareas de venta y comercialización de productos, con autonomía en la negociación sujeta a supervisión.

10. Tareas de coordinación y administración de ventas y de comercialización de productos que requieran de una cierta autonomía para la definición de precios, condiciones de crédito, entrega, etc.

11. Tareas de planificación logística, coordinación y administración de compras y aprovisionamiento, con autonomía para la ejecución práctica de estas tareas.

12. Tareas de coordinación de contabilidad, facturación y administrativa en general, con autonomía para la ejecución práctica de estos cometidos, pudiendo tener personal a su cargo.

13. Tareas de atención al cliente en materia de calidad, aportando «in situ» propuestas de solución ante las incidencias que puedan surgir, y basándose en la documentación y datos de calidad de producción elaborados por personal de calidad clasificado en niveles inferiores.

Nivel 5:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel las personas que, realizan trabajos técnicos, administrativos u operativos, cualificados dentro de su especialidad, que exigen habilidad y conocimientos profesionales adquiridos por una intensa y acreditada práctica, por medio de un aprendizaje metódico. Estas tareas se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable a ciclo formativo de grado medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico superior, aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, a partir de datos facilitados por un técnico superior.

2. Tareas de elaboración y actualización de la documentación técnica, seguimiento de los procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo, análisis de aspectos técnico-productivos para la mejora continua, a partir de la información facilitada por un técnico superior.

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

4. Tareas que consisten en la preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de litografía de hasta dos colores, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía y estampación en general, pudiendo tener personal a su cargo.

5. Tareas en cabezas de barnizado, cuando se tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y para efectuar la reserva así como amplios conocimientos sobre el proceso de barnizado que permitan el control de dicho proceso.

6. Tareas consistentes en controlar la calidad del proceso de producción y del producto asegurando documentalmente la trazabilidad, integrando la información y elaborando certificados de calidad concertada en su caso, pudiendo tener personal a su cargo.

7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo, actuando normalmente bajo la supervisión de un operario de nivel superior.

8. Tareas de administración de ventas y de comercialización de productos 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.

9. Tareas de administración de compras y aprovisionamiento, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.

10. Tareas de contabilización, facturación y coordinación administrativa en general, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.

11. Tareas de fotógrafo retocador, montador-insolador, maquinistas, etc., con capacitación suficiente para preparar y operar con una máquina de producción, con amplios conocimientos en el manejo de ordenadores, programas de tratamiento de imágenes, vectoriales, de diseño gráfico, pruebas de ensayo con procesos químicos o manuales y pruebas en prensa manual con procedimientos offset.

12. Tareas de cierta complejidad de mantenimiento y reparación así como de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado

13. Tareas consistentes en la contabilización de los materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, siendo encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y gestionar su distribución en las distintas dependencias de los almacenes, y registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes.

14. Tareas de conducción de camiones de carga superior a 3.500 kg, actualmente requiriendo el carné de conducir de clase C.

15. Tareas consistentes en la coordinación de personal del nivel inferior.

Nivel 6:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel aquellas personas que, realizan trabajos dentro de su especialidad, que exigen de una habilidad y conocimiento profesional, adquirido por su experiencia, por medio de un aprendizaje metódico. Personas que, con iniciativa y con subordinación a personas de otros niveles superiores, efectúan operaciones administrativas, operativas o de apoyo especializado. Personas que realizan funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable, ciclo formativo de grado medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión por medio de un aprendizaje.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de conducción de turismos o furgonetas, con capacidad de carga de hasta 3.500 kg, actualmente requiriendo el carné de conducir de clase B.

2. Tareas consistentes en la organización de materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, preparando y despachando los pedidos en los mismos, recibiendo las mercancías, distribuyéndolas en las distintas dependencias de los almacenes, y registrando el movimiento de material durante la jornada.

3. Tareas de administración general, en cualquier departamento de la empresa, bajo supervisión de una persona de nivel superior.

4. Conducción de carretillas de 7 o más toneladas y conducción de máquinas suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (grúas puente, grúas de pórtico, etc.).

5. Tareas de asistencia especializada a mecánicos, electricistas, electrónicos, litógrafos, offset, serigrafía, cabeza de barnizado... etc., así como las realizadas durante el periodo de formación o aprendizaje, que requieran supervisión de un profesional de nivel superior.

6. Tareas de control de la calidad de producción realizando inspecciones y clasificaciones con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando por cualquier medio los resultados de su inspección.

Nivel 7:

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

Formación: Formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas básicas administrativas, en cualquier departamento o sección de la empresa, de mecanografía, archivo, registro, atención telefónica o similares, basándose en órdenes concretas de un superior.

2. Conducción de carretillas elevadoras de menos de 7 toneladas.

3. Tareas de verificación en las áreas de calidad y producción consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos (calibres, galgas, etc.), de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos o subconjuntos, anotando o indicando su adecuación o no a dichos patrones.

4. -Tareas que requieren conocimientos eléctricos o mecánicos básicos para el mantenimiento en producción de una línea o grupo de máquinas, actuando bajo instrucciones concretas y supervisión de un operario de nivel superior.

5. Tareas que exijan la regulación, puesta a punto y manejo de: cuadros, máquinas, indicadores y paneles no automáticos, siempre bajo supervisión y responsabilidad de un superior.

6. Tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental como mantenimiento o vigilancia de máquinas motrices, o las determinativas de un proceso de fabricación.

Nivel 8:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que, realizan tareas que se ejecutan 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 ni experiencia, salvo un período mínimo de adaptación.

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

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, incluyendo la inspección visual básica del producto.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el ámbito de los grupos profesionales, con el límite de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador; se entiende que dichos requisitos se dan entre los trabajadores de los niveles 7 y 8. En los supuestos de movilidad funcional serán garantizados a los trabajadores sus derechos profesionales y económicos.

Por mutuo acuerdo: Se estará a lo convenido entre ambas partes, con informe a la representación de los trabajadores.

Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:

1. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que esta no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajador entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario de calificación.
2. Información previa a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, tanto en jornada continuada como en partida. Se respetarán, en cualquier caso, las condiciones más beneficiosas consolidadas que se mantendrán a título exclusivamente personal.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de los trabajadores el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán disponer de una bolsa horaria de hasta setenta y dos horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

Preaviso con antelación de 5 días a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados. En el supuesto de no haber sido previstos en el calendario anual los períodos de flexibilización horaria, la forma de llevar ésta a efecto será acordada con los representantes de los trabajadores.

Caso de que existiera discrepancia entre Comité de Empresa y la Dirección de la misma, en cuanto a los motivos para llevar a cabo la flexibilización horaria, se nombrará por cada una de las partes un mediador, que intentará llegar a un acuerdo vinculante en los dos días siguientes a su nombramiento, que será veinticuatro horas después de que la empresa hubiera comunicado el preaviso. En caso de desacuerdo de los mediadores, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir de la finalización del plazo de preaviso de cinco días.

Los límites de la jornada diaria serán como mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal.

La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o por reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a los trabajadores cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

Los mediadores a los que se ha hecho referencia en los apartados anteriores habrán de ser miembros de la Comisión Paritaria o designados por ésta.

Las empresas podrán ampliar hasta ocho horas más sobre las setenta y dos establecidas, siempre que los trabajadores a quienes se les apliquen, no superen el límite máximo de horas extraordinarias establecido.

Todo acuerdo de empresa que altere lo pactado en el presente Convenio, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria a efectos de verificar su adecuación a la normativa vigente.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Hasta la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no compensadas con descanso, se abonarán en la cuantía que se establece en el anexo I.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes, y relevo de turno.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, y de los cuales, al menos veintiuno, serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 15 de septiembre, debiendo la empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la empresa y su personal.

Se respetarán, a título personal, los períodos superiores de vacaciones existentes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al efecto establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso por parto previsto en el citado artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Se interrumpirán las vacaciones en caso de baja por accidente no laboral o enfermedad común, en el segundo supuesto de duración mínima de ocho días. Igual interrupción se producirá en caso de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

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 el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que al trabajador se le dé una ocupación efectiva, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La retribución de los días de vacaciones se corresponderá con la media del salario real de los tres meses anteriores a su inicio, en jornada normal, comprendiendo: salario de nivel, primas y pluses devengados.

Aquellos trabajadores que se jubilen a los 65 años, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de tres años, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de tres mensualidades. Si la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas al trabajador antes de la extinción de la relación laboral.

Artículo 15. *Permisos.*

Los trabajadores, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 kilómetros ida y vuelta.

2. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización incluido el parto natural, o intervención quirúrgica, incluida la cirugía ambulatoria sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, se podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Tres días naturales en caso de parentesco en primer grado: cónyuge, padres e hijos por consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales cuando dichas contingencias afecten a familiares en segundo grado: hermanos, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad.

A estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización. Los justificantes acreditativos que se aporten, presupondrán el consentimiento del familiar. Asimismo, la empresa, en cumplimiento de lo

dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, no conservará ningún documento o copia del hecho causante, haciendo constar la justificación del permiso de manera fehaciente a efectos de control interno, y guardando siempre la debida confidencialidad.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 kilómetros ida y vuelta.

3. Dos días laborales, por el nacimiento de hijo, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 kilómetros ida y vuelta.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados.

El permiso por inscripción de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la unión.

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.

9. Visita al Médico de Medicina General de la Seguridad Social, con el límite de cuatro medias jornadas en el año.

10. El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 12 años, o hijos discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

11. Por el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos de adopción o acogimiento. A estos efectos, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, si bien en caso de que el permiso no supere el día de duración, será en todo caso retribuido.

12. La trabajadora embarazada dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

Artículo 16. *Excedencia.*

1. Excedencia para cargo sindical.—Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

2. Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a 4 meses, ni mayor a cinco años. El trabajador que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla.

3. Excedencia por atender al cuidado de hijos o de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 17. *Incrementos salariales. Salarios de nivel.*

Para los años 2015 y 2016 se establecen, con carácter general, los salarios que se determinan, para cada nivel en las tablas que se adjuntan, para todos los conceptos, como anexo número 1 a este Convenio.

Para la confección de las referidas tablas, se han tomado en cuenta los siguientes incrementos:

Año 2015: Incremento del 0,8 % sobre tablas de 2014.

Año 2016: Incremento del 1,3 % sobre tablas de 2015.

Artículo 18. *Revisión salarial.*

Los incrementos referidos en el presente convenio estarán sometidos a la cláusula de revisión salarial siguiente: En caso de que el sumatorio de los incrementos salariales de 2015 y 2016 sea menor a la suma de las inflaciones de ambos años, el 80 % de dicha diferencia, se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2017.

Artículo 19. *Complemento «Ex categoría profesional».*

Con motivo del acuerdo de aplicación del vigente sistema de clasificación profesional, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2008, se creó en ese año el concepto «Complemento ex categoría profesional» con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado acuerdo, percibiesen por los antiguos conceptos de salario base, plus de asistencia y puntualidad, participación en beneficios y complemento de paga extraordinaria un salario de convenio superior al establecido para el nivel profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento «ex categoría profesional», no siendo éste ni compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del nivel, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario de nivel a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del día 22), cuyo importe será de una mensualidad del salario de nivel de las tablas salariales del convenio, más el complemento específico y el complemento ex categoría profesional, en su caso.

Artículo 21. *Dietas y utilización de vehículo propio.*

En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél en concepto de dieta completa y en concepto de media dieta, la cuantía que se establece en las Tablas Salariales. La percepción de la dieta podrá ser cambiada por acuerdo entre empresa y trabajador por la compensación del gasto realizado.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono por kilómetro recorrido de la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 22. *Asistencia y puntualidad.*

Como consecuencia de la desaparición del plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el salario de nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, las empresas procederán a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones. Asimismo, las empresas aplicarán las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento:

Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.

Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el transcurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en la tabla anexa.

Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los siguientes supuestos, en concreto:

- a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente.
- c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b.
- e) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

La retribución de los trabajos de esta naturaleza, recogidos en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, será para cada nivel la reflejada, en la tabla salarial anexa del presente Convenio.

Artículo 24. *Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.*

Cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación de condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente, deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán igualmente de aplicación entre las partes las previsiones recogidas en los arts. 64 y 65 del presente Convenio.

Artículo 25. *Premio de vinculación.*

Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio al 31 de diciembre de 2014, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.

Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el artículo 20, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio.

CAPÍTULO V

Mejoras socialesArtículo 26. *Ayuda para estudios.*

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad por hijo en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el estudiante cumpla los 16 años.

Artículo 27. *Ayuda a discapacitados.*

Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que tengan hijos declarados discapacitados por la Administración competente, percibirán por parte de las empresas una ayuda por cada hijo discapacitado en la cuantía que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se percibirá únicamente cuando el trabajador tenga derecho a la prestación por hijos discapacitados establecida en la normativa de Seguridad Social vigente.

Artículo 28. *Incapacidad temporal.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de baja la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real del trabajador.

En el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, se abonará el complemento previsto en el apartado anterior en las siguientes condiciones: Con hospitalización, desde el cuarto día de baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de seis meses.

Las empresas garantizarán el pago del 50 % de la base reguladora diaria durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral de cada año.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario realizado con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

Artículo 29. *Ayuda por invalidez y defunción.*

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro colectivo, que cubra las siguientes contingencias:

Fallecimiento, gran invalidez o Invalidez absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

Fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

Invalidez total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto.

Invalidez total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

Invalidez parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

A efectos del presente artículo se entiende como beneficiarios por este orden, el trabajador, la persona designada por el trabajador o en su defecto sus causahabientes.

CAPÍTULO VI

ContrataciónArtículo 30. *Contratación temporal y especial.*

La empresa informará a los representantes de los trabajadores, de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respecto de los contratos a tiempo parcial, en prácticas, a domicilio y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Así mismo, serán informados el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se establezcan. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal conocerán la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación profesional comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo, así mismo, de manifiesto su criterio sobre los particulares que se mencionan anteriormente. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los censos de trabajadores eventuales.

Ambas partes, acuerdan que las conversiones de contratos temporales en indefinidos que se produzcan en el sector podrán acogerse a los beneficios establecidos en la normativa correspondiente.

Artículo 31. *Contrato eventual.*

El Contrato eventual por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses, en un periodo de 18 meses.

Artículo 32. *Contrato fijo discontinuo.*

Es el así definido por la legislación vigente, y que se corresponde con la realización de tareas cíclicas y periódicas, de carácter discontinuo, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El Contrato fijo discontinuo, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se regirá por las siguientes especificaciones:

a) Jornada: La jornada máxima anual será la establecida en el presente Convenio colectivo.

b) Llamamiento: Los trabajadores fijos discontinuos, serán llamados a trabajar cuando exista trabajo efectivo para cada uno de ellos. El llamamiento se hará por orden de antigüedad dentro de cada grupo y nivel. La antigüedad para el llamamiento será la que tenga en su correspondiente Nivel de especialidad.

La cesación en el trabajo, se realizará por orden inverso al llamamiento, y en cualquier caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aún cuando por su orden de llamamiento no le correspondiera cesar en la empresa.

c) Respecto a lo preceptuado en el artículo 12 del presente Convenio sobre flexibilización de jornada, será de aplicación para los trabajadores en régimen de fijos-discontinuos, aplicándoseles igualmente lo previsto respecto de los límites de jornada, descansos y compensaciones.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 33. *Contratos formativos.*

1. Los trabajadores con contrato en prácticas regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores percibirán una retribución equivalente a la retribución fijada en este Convenio para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Los trabajadores con contrato para la formación regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirán la retribución fijada en las tablas salariales de este Convenio para los trabajadores con dicho tipo de contrato. Estos trabajadores no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que, ocasionalmente, se requiera por necesidades de la formación, ni a tiempo medido. Para el resto de condiciones se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente contenida en la Ley 3/2012 de 6 de julio y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Artículo 34. *Contrato de relevo.*

El contrato de relevo se suscribirá sólo previo acuerdo de las partes legitimadas para ello, en las condiciones y requisitos establecidos en la normativa vigente.

Para los colectivos contemplados en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2013, de 15 de marzo, se mantendrá de aplicación lo establecido en el anterior convenio, siguiente: «Durante la vigencia del Convenio (hasta 31 de diciembre de 2016) los trabajadores relevistas serán contratados a jornada completa y por tiempo indefinido cuando el trabajador de plantilla a quien sustituye acceda a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85 % de jornada, por acreditar en el momento del hecho causante, al menos 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización».

En el resto de supuestos contemplados en la legislación vigente, el trabajador relevista permanecerá en la empresa con carácter indefinido al final del periodo de relevo cuando, aun amortizándose su puesto de trabajo, existan en la empresa vacantes de su mismo Nivel profesional y cualificación.

La información sobre la totalidad de vacantes generadas en todos los Grupos Profesionales, será facilitada al Comité de Empresa, según establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancia sobre la existencia y gestión de estas vacantes se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria.

Artículo 35. *Período de prueba.*

En los contratos de trabajo podrá pactarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de:

1. Niveles 7 y 8: 15 días laborales.
2. Niveles 5 y 6: un mes.
3. Niveles 3 y 4: dos meses.
4. Niveles 1 y 2: seis meses.
5. Contratados en prácticas para prestar servicios en los niveles 8, 7, 6, 5 y 4: un mes.
6. Contratados en prácticas para prestar servicios en los niveles 3, 2 y 1: dos meses.

Artículo 36. *Ceses y preavisos.*

1. El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo los contratos por interinidad o sustitución y sin perjuicio de la notificación escrita. No obstante ello, sin perjuicio de la notificación escrita de cese, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

2. Igualmente, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de 15 días naturales. Las empresas podrán descontar una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 37. *Jubilación.*

La jubilación, en sus distintas modalidades, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante, en lo que no contradiga dicha legislación y especialmente en concordancia con lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio, para todos los colectivos contemplados en el artículo 8 en el artículo del RDL 5/2013 de 15 de marzo, durante la vigencia del presente convenio se mantendrá respecto a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada, el texto del convenio anterior que seguidamente se transcribe:

1. Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose ambas partes que este mecanismo favorece el relevo generacional, así como una adecuada formación para los nuevos incorporados, se reconoce el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada, legalmente prevista en cada momento, cuando se cumplan los requisitos establecidos.

El ejercicio de este derecho, una vez manifestado el acuerdo de ambas partes (Empresa-trabajador), se regulará por los términos recogidos en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

Las personas que deseen jubilarse parcialmente deberán comunicarlo al menos con dos meses de antelación, comprometiéndose la empresa a su vez a actuar con la máxima diligencia para realizar las gestiones oportunas.

El porcentaje de la jornada que corresponde realizar al trabajador jubilado parcialmente, se podrá acumular de forma continuada en jornadas completas, siempre que esta acumulación redunde en beneficio de la formación práctica del trabajador relevista. Asimismo, podrá acumularse el tiempo de trabajo en jornadas completas, cuando por las especiales circunstancias del sector la prestación de servicios en periodos punta de producción, facilite el relevo generacional. No obstante, la Empresa fraccionará mensualmente los pagos y cotizaciones correspondientes al mencionado porcentaje de la jornada, a lo largo de la duración del contrato a tiempo parcial. El salario así devengado se verá tan solo afectado por la revalorización anual que se pacte en el Convenio colectivo, en función de la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial.

2. Jubilación anticipada.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, jubilaciones anticipadas a los 64 años -El Trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, lo solicitará por escrito. La empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento. Caso de aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

La aplicación de la prestación de trabajo por razón de nuevo contrato, podrá ser efectuada por la empresa en el centro de trabajo distinto a aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

3. Jubilación forzosa.

Igualmente, a fin de facilitar el necesario relevo generacional, la jubilación del personal afectado por el Convenio, será forzosa al cumplir los 65 años de edad, siempre que las disposiciones legales vigentes que regulan esta materia así lo permitan y en las condiciones y con los requisitos exigidos por las mismas, salvo que no se acredite derecho a pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, en cuyo caso la relación laboral podrá continuar, exclusivamente, hasta el momento en que se den los requisitos mínimos exigidos para causar derecho a aquélla.

CAPÍTULO VII

Código de conducta

Artículo 38. *Criterios generales sobre el código de conducta.*

1. Las empresas podrán sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron; en todo caso, en supuesto de falta grave será oído el trabajador previamente a la sanción y en supuesto de falta muy grave se tramitará expediente contradictorio.

Cuando la infracción se refiere a acoso sexual, las diligencias, tramitación y resolución de los hechos se llevarán a cabo de acuerdo con lo establecido en el protocolo de actuación previsto en el artículo 63 del presente Convenio.

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

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

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, en atención a su trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo 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.

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 para la empresa o riesgos para las personas y las cosas.

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

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

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

Artículo 40. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un periodo 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. El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- f. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- g. 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.
- h. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- 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.
- m. El acoso sexual ambiental que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 n.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado 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. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
- m. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de su posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
- n. El acoso sexual, así como el realizado por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 42. *Infracciones en materia de prevención de riesgos.*

Los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionado como falta grave.

Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

Artículo 43. *Sanciones.*

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

- a. Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 44. *Prescripción.*

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 45. *Derechos sindicales de carácter general.*

Se establecen los siguientes:

a) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente a un determinado sindicato; pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Se facilitará la comunicación entre los distintos comités en aquellas empresas con varios centros de trabajo, dentro de los límites de disponibilidad de las horas mensuales previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos y del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, las empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar de comunicación a disposición de los representantes de los trabajadores. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios será previamente dirigida, mediante copia, a la Dirección del centro de trabajo.

c) A los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las empresas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

d) No se discriminará en su actuación sindical a los trabajadores temporales, si bien en el ejercicio de sus derechos sindicales no se desfigurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, conforme lo establecido en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Secciones y delegados sindicales.*

1. Secciones sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2. Delegados sindicales: En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

Artículo 47. *Funciones de los delegados sindicales.*

Los delegados sindicales tienen las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicatos y la Dirección de las respectivas empresas.

2) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etcétera, a los Comités de Empresa.

4) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7) El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

8) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 48. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de

ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 49. Funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición, el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquiera incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Ello será extensivo a los contratos suscritos con empresas de trabajo temporal, sobre puesta a disposición.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del

Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

8. Velarán por que las condiciones de trabajo se ajusten a la normativa de seguridad e higiene establecida en la legislación vigente y en las prescripciones que al efecto se determinan en este Convenio.

Artículo 50. *Garantías.*

Los Comités de Empresa o Delegados de personal, tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá al nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 51. *Asambleas.*

Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados

de Personal mancomunadamente; de la convocatoria y del orden del día, se dará traslado previamente a la Dirección de la empresa.

El sitio de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la Asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por la limitación de los dos meses a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud

Artículo 52. *Seguridad y salud laboral.*

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/la empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/la empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los principios recogidos en la normativa de riesgos laborales y de seguridad y salud laboral.

Por su parte los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal; en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 50 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuando así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/la empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 46 de este Convenio.

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las facultades y responsabilidades atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

Artículo 53. *Vigilancia de la salud.*

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima establecida en los distintos protocolos por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la vigilancia de la salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos derivados de las evaluaciones de riesgos o criterios de las autoridades sanitarias.

El resto de pruebas de vigilancia de la salud deberá ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa). Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las

condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. No obstante lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los reconocimientos médicos se realizarán en tiempo de trabajo.

Los exámenes de salud se realizarán de conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 54. *Personal con capacidad disminuida.*

1. En los casos en que fuese necesario llevar a cabo la movilidad del personal por razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, siempre que éste no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajador entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario.

2. Cuando la disminución de la capacidad tuviese su origen en desgaste físico natural en la empresa o cualquier otra enfermedad, siempre que ésta no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará de ser posible a este personal al puesto más adecuado, asignándosele al trabajador, sin opción alguna, el salario y la prima correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

3. En todo caso se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 55. *Mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista o Servicio de Prevención externo, si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y nivel originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

CAPÍTULO X

Principio de igualdad y no discriminaciónArtículo 56. *Formalización.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 57. *Principio de igualdad de trato y de oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial metalgráfico, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 58. *No discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector metalgráfico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo.–Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional.–El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional.–En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4. Formación profesional.–En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas

u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. **Retribución.**—Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector metalgráfico, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los Convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

6. **Demás condiciones de trabajo.**— En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. **Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.**—No se tolerará en las empresas del sector metalgráfico, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 59. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas del sector metalgráfico de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 60. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo. Se adjunta modelo en apéndice II

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el apéndice II del presente capítulo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar una referencia para la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

Artículo 61. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la

empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 62. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas metalgráficas afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo de doce meses a partir de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores para la elaboración del primer plan de igualdad.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 63. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.*

1. Introducción.—Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.—El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.—Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura como apéndice I del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas metalgráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.—En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.—En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no

se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el código de conducta del presente Convenio.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

APÉNDICE I

Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del Sector Metalgráfico

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el capítulo X del Convenio colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica.

V. El artículo 41 del mencionado convenio dispone que puede ser considerado hasta falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

APÉNDICE II

Plantilla de diagnóstico de situación entre mujeres y hombres en las empresas metalgráficas

Esta plantilla debe confeccionarse por centro de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa.

a) Número de personas en plantilla del centro de trabajo o de la empresa		
Año o años anteriores		
Mujeres	Hombres	

b) Distribución de la plantilla por edades (número de personas por tramo de edad)		
Tramos de edad	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Menos de 19 años		
De 19 a 30 años		
De 31 a 45 años		
De 46 a 55 años		
De 56 a 60 años		
De 61 a 65 años		
Mayores de 65 años		

c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato		
Plantilla por tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijos a tiempo completo		
Fijos a tiempo parcial		
Fijos discontinuos a tiempo completo		
Fijos discontinuos a tiempo parcial		
Temporales a tiempo completo		
Temporales a tiempo parcial		
Otras modalidades contractuales		

d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.		
Naturaleza del contrato de trabajo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijo indefinido		
A tiempo determinado o temporal		

e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos		
Causa o motivo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fin contrato temporal		
Dimisión del trabajador		
No superar el periodo de prueba		
Despido		
Jubilación		
Incapacidad o Invalidez		
Otros		

f) Número de personas con contrato temporal		
Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicio determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación parcial		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo)		
Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicio determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación parcial		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

h) Número de personas por Grupo o Área Funcional (según definiciones del artículo 9 del Convenio)		
Grupo o Área Funcional	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Directivos y técnicos		
Empleados		
Operarios		

i) Número de personas por Nivel Profesional (según definiciones del artículo 10 del Convenio)		
Nivel Profesional	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Nivel Profesional 1		
Nivel Profesional 2		
Nivel Profesional 3		
Nivel Profesional 4		
Nivel Profesional 5		
Nivel Profesional 6		
Nivel Profesional 7		
Nivel Profesional 8		

j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

l) Número de personas según su jornada de trabajo		
Tipo de jornada	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Jornada partida o fraccionada		
Jornada continuada		

m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada, o suspendido su contrato por excedencia, guarda legal de hijo menor, u otros motivos familiares.		
Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Excedencia		
Guarda legal de hijos menores		
Otros motivos familiares		

n) Número de días de absentismo		
Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Enfermedad común y accidente no laboral		
Accidente de trabajo y enfermedad profesional		
Maternidad o Paternidad		
Adopción o acogimiento		
Permisos retribuidos		
Otras ausencias		

o) Retribución media mensual ¹ .		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

p) Situaciones de acoso y de acoso por razón de sexo ² .		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

q) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

r) Número de personas con contratos de alta dirección		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

Evaluación, comentarios y observaciones _____

Fecha y firma (La Empresa)

¹ Han de tomarse todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de estos y estas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.

² Este apartado únicamente se cumplimentará en los casos que concurra resolución judicial firme que haya reconocido las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO XI

Comisión ParitariaArtículo 64. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por cinco representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la AME; será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes, si bien podrá actuar sin Presidente, si así se acordase. Las partes podrán comparecer asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.

1) Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio, y el desarrollo de todas aquellas cuestiones que se deriven de su aplicación, así como informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un mes; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.

b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto a nivel zonal para supuestos determinados, que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución que proceda.

c) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de prevención de riesgos laborales, llevándose a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

2) Procedimiento de actuación:

Las reclamaciones a la Comisión Paritaria se podrán efectuar por la Empresa, el Comité de Empresa, los Sindicatos legalmente constituidos y con afiliados afectados por el Convenio colectivo, a través de alguno de los sindicatos firmantes.

La Comisión se reunirá lo antes posible, sin sobrepasar el plazo de siete días establecido para la resolución de las discrepancias presentadas en procesos de consulta en los casos de inaplicación de condiciones de trabajo, y de un mes desde la recepción de la reclamación en el resto de los supuestos.

La Comisión Paritaria, tras celebrarse la reunión, deberá emitir un informe con su resolución en el plazo de tres (3) días laborables a contar desde ésta última. Dicho plazo podrá ser ampliado, si así se acuerda por ambas partes, en el caso de que la envergadura de la materia reclamada requiera un mayor estudio. Dicha resolución, deberá ser remitida por los Secretarios al reclamante al siguiente día hábil al que se tome, y tendrá carácter vinculante para las partes, si ha sido tomada por unanimidad.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, éste no fuese vinculante, y considerase que la resolución vulnera sus derechos, éste podrá ejercer las acciones que estime pertinentes, previo agotamiento del procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos al que se hace referencia en el artículo 65 del presente Convenio.

Las partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPÍTULO XII

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 65. *Adhesión del sector metalgráfico y de fabricación de envases metálicos al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Disposición adicional primera. *Formación y reciclaje.*

Las partes firmantes se adhieren a los Acuerdos Tripartitos sobre Formación Continua que se hayan suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT, CC OO y el Gobierno, así como a los que se suscriban en el futuro.

Asimismo, con independencia de lo recogido en el artículo 1 (ámbito funcional), a efectos de formación y en tanto en cuanto no existiese una fundación sectorial específica, las partes se adhieren a la programación de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

Disposición adicional segunda. *Complemento específico (ex antigüedad).*

Los trabajadores adscritos al presente convenio continuarán percibiendo «ad personam» el complemento específico (ex antigüedad) que venían percibiendo, incrementado en su caso, anualmente en el porcentaje que ambas partes acuerden. Este complemento se percibirá en las 14 pagas del Convenio.

A título ilustrativo, este complemento fue creado tomando como referencia la categoría profesional y la antigüedad de los trabajadores al 31 de diciembre de 1995. Situación que desde entonces permanece invariable, excepto en la revalorización de la cuantía por efecto de lo indicado en el párrafo anterior.

Los importes del complemento específico (ex-antigüedad) que percibe cada trabajador, se incrementaron, según tablas 2008, en un 20 %.

Durante la vigencia del presente Convenio, este concepto se actualizará según lo pactado en sus artículos 17 y 18.

Se adjuntan tablas, calculadas con los criterios antes mencionados, como anexo 5.

Disposición transitoria primera. *Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos.*

Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la ordenanza Laboral derogada de 1 de diciembre de 1971 de la Industria Metalgráfica, en la forma que en el mismo se establece, en tanto y cuanto no se llegue a un acuerdo sobre su modificación por la Comisión Negociadora del Convenio, que se compromete a su negociación y adaptación.

Disposición transitoria segunda. *Acuerdo marco sobre aplicación de la clasificación profesional.*

Dada la reciente aplicación de la nueva clasificación profesional, se entiende como parte integrante del presente Convenio el acuerdo sobre aplicación de la clasificación profesional de fecha 6 de mayo de 2008, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2008. No obstante, por mayor comodidad, se reproduce a continuación el apartado de compensación, absorción, derechos adquiridos y garantía «ad personam», de dicho acuerdo:

1. En materia de compensación, absorción y derechos adquiridos se estará a lo establecido en los apartados siguientes:

a) Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idénticas tareas recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas

condiciones. Lo anterior será extensivo a aquellos trabajadores que viendo extinguido su contrato de trabajo, por causas a él no imputables, sean de nuevo contratados.

b) El exceso que pudieran percibir individualmente los trabajadores en cómputo anual, respecto de las cantidades debidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se percibirá con el mismo carácter con que se vinieren devengando.

Así mismo aquellos trabajadores que con anterioridad a la aplicación de este acuerdo, perciban pluses o complementos de cualquier índole y cuantía, derivados de su puesto de trabajo, o aquellos trabajadores que en un futuro promocionaran a estos puestos de trabajo, tendrán derecho a mantener y/o percibir los mencionados pluses o complementos en igual o similar manera y todo ello siempre que no se establezca lo contrario en la Negociación Colectiva o Pacto de Empresa.

c) Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel retributivo actual, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este acuerdo.

d) El hecho de agrupar distintas categorías en un nivel no implica que los conceptos complementarios retributivos existentes con anterioridad a la nueva clasificación deban extrapolarse al resto de personas integrantes de ese nivel (p. ej.: complementos personales, de calidad o cantidad de trabajo, ...). No obstante, cuando estos complementos no estén asociados a una función o tarea concreta, sus actuales perceptores los mantendrán «ad personam».

Disposición transitoria tercera. *Comisión paritaria sobre clasificación profesional.*

Conforme al Acuerdo sobre aplicación de la clasificación profesional de fecha 6 de mayo de 2008, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2008, se crea una Comisión Paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de este acuerdo de clasificación profesional basado en niveles profesionales y grupos funcionales.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación de la clasificación profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 30 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma; en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que estimen necesarias las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de niveles profesionales.

A efectos de notificación la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, tiene su domicilio en: Calle Príncipe de Vergara, número 74, 5.ª planta, Madrid, dando traslado a las partes.

Disposición transitoria cuarta. *Manual de valoración de puestos de trabajo.*

Ambas partes acuerdan que la Comisión Paritaria utilice como herramienta para ayudar en la resolución de las consultas que se realicen como consecuencia de tareas no previstas inicialmente en la presente clasificación profesional, el manual de valoración de puestos de trabajo que se incorpora como anexo 2. Se adjunta como anexo 3 modelo de cuestionario para la definición del puesto de trabajo y como anexo 4 un modelo de análisis para su uso en el seno de la Comisión (hojas de exigencias del puesto).

Disposición transitoria quinta. *Tabla de equivalencias.*

A título orientativo se adjunta la tabla de equivalencia entre los niveles profesionales y las antiguas categorías profesionales.

TABLA DE EQUIVALENCIA CATEGORIAS / NIVELES	
NIVEL	ANTIGUA CATEGORIA
1	TITULADO GRADO SUPERIOR
2	TITULADO GRADO MEDIO
3	JEFE ADMVO 1º DELINEANTE, DIBUJANTE PROYECTISTA 1ª JEFE DE ORGANIZACIÓN ENCARGADO MAESTRO ENCARGADO
4	JEFE ADMVO 2º DELINEANTE, PROYECTISTA 2ª TECNICO DE ORGANIZACIÓN ENCARGADO DE SECCIÓN OFICIAL 1ª ESPECIAL. DE LITOGRAF. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO
5	DELINEANTE, PROYECTISTAS 3ª OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO OFICIAL 1ª FABRICA ALMACENERO LISTERO
6	ALMACENERO OFICIAL 2ª FABRICA
7	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS OFICIAL 3ª FABRICA CAPATAZ TELEFONISTA ESPECIALISTA
8	GUARDA Y SERENO AUXILIAR DE FABRICA

Disposición transitoria sexta. *Remisiones a la extinta Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica.*

Las remisiones que en los Convenios colectivos de ámbito inferior aún se vienen realizando a lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral Metalgráfica se entenderán realizadas, en relación a las materias aquí negociadas, a lo dispuesto en el presente Convenio.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL POR NIVELES AÑO 2015 (0,80%)					
NIVEL		ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
1	SALARIO NIVEL	31.720,66	2.265,76	22,65	22,75
2	SALARIO NIVEL	24.040,85	1.717,20	17,17	19,58
3	SALARIO NIVEL	23.760,05	1.697,15	16,97	17,68
4	SALARIO NIVEL	21.953,51	1.568,11	15,68	16,63
5	SALARIO NIVEL	20.687,49	1.477,68	14,78	14,93
6	SALARIO NIVEL	19.516,83	1.394,06	13,94	14,00
7	SALARIO NIVEL	18.776,47	1.341,18	13,41	13,68
8	SALARIO NIVEL	17.803,34	1.271,67	12,71	13,09
CONTRATOS DE FORMACION:					
	PRIMER AÑO	15.492,01	1.106,57	0,00	11,18
	SEGUNDO AÑO	17.508,84	1.250,63	0,00	12,31
OTROS CONCEPTOS					
	DIETA COMPLETA	53,02			
	MEDIA DIETA	26,48			
	USO VEHICULO PROPIO	0,32			
	AYUDA ESTUDIOS	20,47			
	AYUDA MINUSVALIDOS	144,01			

Tabla deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2015	
Nivel	Descuento P.A.P.
1	45,25
2	33,15
3	32,40
4	30,03
5	27,82
6	26,91
7	25,97
8	24,84

TABLA SALARIAL POR NIVELES AÑO 2016 (1,30%)					
NIVEL		ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
1	SALARIO NIVEL	32.133,03	2.295,22	22,95	23,05
2	SALARIO NIVEL	24.353,39	1.739,53	17,39	19,84
3	SALARIO NIVEL	24.068,93	1.719,21	17,19	17,91
4	SALARIO NIVEL	22.238,91	1.588,49	15,89	16,84
5	SALARIO NIVEL	20.956,43	1.496,89	14,97	15,12
6	SALARIO NIVEL	19.770,55	1.412,18	14,13	14,18
7	SALARIO NIVEL	19.020,57	1.358,61	13,58	13,86
8	SALARIO NIVEL	18.034,79	1.288,20	12,88	13,26
CONTRATOS DE FORMACION:					
	PRIMER AÑO	15.693,40	1.120,96	0,00	11,33
	SEGUNDO AÑO	17.736,46	1.266,89	0,00	12,47
OTROS CONCEPTOS					
	DIETA COMPLETA	53,70			
	MEDIA DIETA	26,82			
	USO VEHICULO PROPIO	0,33			
	AYUDA ESTUDIOS	20,73			
	AYUDA MINUSVALIDOS	145,88			

Tabla deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2016	
Nivel	Descuento P.A.P.
1	45,84
2	33,58
3	32,82
4	30,42
5	28,18
6	27,25
7	26,30
8	25,16

ANEXO 2

Manual de valoración de puestos de trabajo

1. Introducción.

El presente Manual está destinado a evaluar los distintos puestos de trabajo encuadrados en los Niveles Profesionales de las Empresas adscritas al Convenio colectivo Estatal de la industria Metalgráfica, y de fabricación de envases Metálicos.

Se basa en el sistema conocido por valoración por escalas discontinuas, reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, y para su utilización es conveniente tener presentes las siguientes consideraciones:

1.º Es preciso haber efectuado las descripciones, en detalle, de cada una de las tareas a valorar.

2.º Para valorar correctamente, debe tenerse presente que se valora el puesto de trabajo y no a la persona que lo ocupa.

3.º Durante todas las sesiones de valoración es preciso mantener un único criterio de evaluación. Para ello deberá tenerse en cuenta que para la asignación de un grado en cualquier factor de valoración, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de las definiciones del mismo, aunque en conjunto den una idea de nivel que ayuda a la adjudicación de un grado en caso de duda.

4.º Cuando en un grado de cualquier factor de valoración no se hace referencia expresa de un determinado concepto, se supone que se mantiene lo expresado respecto al mismo en grados anteriores.

5.º Si al valorar un factor persiste la duda entre la adjudicación entre dos grados consecutivos, excepcionalmente, y siempre que se demuestre como absolutamente justificado, podrá asignársele un grado intermedio.

2. Índice de factores.

En este manual figuran 6 factores generales y 12 subfactores, y para cada puesto de trabajo han de valorarse un total de 3 factores generales y 8 subfactores.

Factores generales:

- A. Conocimientos.
- B. Iniciativa.
- C. Autonomía.
- D. Responsabilidades.
- E. Mando.
- F. Complejidad.

Subfactores:

De conocimientos:

- A.1 Formación básica.
- A.2 Conocimiento de idiomas.
- A.3.a Experiencia.
- A.3.b Aprendizaje.

De responsabilidades:

- D.1.a Sobre datos confidenciales.
- D.1.b Sobre el equipo de trabajo.
- D.2.a Sobre errores.
- D.2.b Sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo.
- D.3.a Sobre contactos con otros.
- D.3.b Sobre seguridad de otros.

De complejidad:

- F.1 Dificultad del trabajo.
- F.2 Condiciones de trabajo.

Tal como puede observarse en la anterior relación, los factores generales de conocimientos y de responsabilidades se fraccionan en varios sub-factores, y de estos, a su vez, los designados con los números A.2, D.1, D.2, y D.3 se desdoblan, siendo los que se identifican con la letra a para puestos de trabajo conocidos generalmente como Indirectos (Administración, Técnicos, Comerciales, etc.), y los que se marcan con la letra b para puestos de trabajo directos de producción. Puede darse el caso de estar valorando un puesto de trabajo encuadrado entre los que se definen como «directos» y considerar que sería mejor valorar para el mismo ciertos factores de los identificados con la letra a (para puestos «indirectos»), o viceversa. En este caso se procederá a valorar los dos factores del mismo número (y letra a y b), e incluir en la valoración del puesto aquel que quede valorado en mayor grado.

Factor A: Conocimientos.

Subfactor A.1. Formación básica.

Definición: Este factor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo que se valora.

Grado 1:

- a. Realizar siempre un mismo trabajo, simple y repetitivo.
- b. Conocimientos teóricos específicos mínimos.

Ejemplos:

Leer y escribir letras y números.
Leer y anotar valores de indicadores de aparatos de control.
Conocer e interpretar los símbolos de dispositivos informativos visuales o auditivos.
Llevar a cabo órdenes verbales estrictas.
Expresarse verbalmente utilizando un vocabulario usual.
Realizar operaciones de carga y descarga.

Grado 2:

- a. Realizar más de un trabajo, pero todos simples y repetitivos.
- b. Conocimientos teóricos a nivel de cultura general.

Ejemplos:

Saber interpretar documentos simples o instrucciones elementales escritas, sencillas.
Hacer pequeñas anotaciones en tarjetas, fichas o similares.
Cumplimentar estadillos numéricos impresos.
Sumar y restar. Numerar o hacer recuentos simples.
Ejecutar trabajos de acarreo de materiales o productos, valiéndose de elementos de transporte sencillos (carretillas de mano, montacargas, etc.).

Grado 3:

- a. La tarea consiste en utilizar más de un procedimiento de trabajo sencillo o manejar varias instalaciones elementales.
- b. Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar.

Ejemplos:

Interpretar escritos redactados con lenguaje o expresiones habituales de trabajo.
Informar sobre el trabajo realizado, utilizando un vocabulario adecuado (número muy limitado de palabras o de expresiones).

Realizar cálculos elementales con decimales.
Conducir y regular una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso (taladros, transpaletas, etc.).

Manejo limitado de máquinas de escribir, calculadoras, fotocopiadoras, etc.

Interpretar dibujos sencillos (hasta 3 vistas en general).

Grado 4:

a. La tarea consiste en utilizar un procedimiento de trabajo algo complejo o manejar una instalación normal.

b. Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar, más cursillos complementarios de especialización para el puesto de trabajo.

c. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

Conducción de carretillas elevadoras dentro del recinto de la empresa.

Redactar informes del trabajo realizado, incidencias del mismo, etc., utilizando un vocabulario limitado sin precauciones ortográficas.

Utilización normal de la regla de tres y de fórmulas simples; cálculo de porcentajes, fracciones y proporciones.

Lectura de aparatos de control, interpretando sus indicaciones.

Interpretar dibujos de despiece o fichas técnicas y conjuntos sencillos.

Mecanografiar escritos sencillos o introducir datos en el ordenador a través de su teclado.

Grado 5:

a. Realizar un solo trabajo, que por ser relativamente complejo, requiere ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.

b. Accionar una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso.

c. Conocimientos a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, o equivalente.

d. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

Interpretar escritos relativamente complicados, redactados con lenguaje o expresiones habituales del trabajo.

Redactar escritos internos, interpretando las instrucciones dadas para ello.

Vigilar la marcha de motores eléctricos, bombas, compresores, calderas de vapor o similares regulando sus mandos, sin cálculo.

Nociones de matemáticas aplicadas a trabajos técnicos.

Manejo de máquinas de calcular en operaciones variadas.

Mecanografiar escritos usuales o utilizar un programa en el ordenador que requiere una formación específica para saber emplearlo.

Interpretación de croquis de instalaciones o esquemas eléctricos normales.

Grado 6:

a. Realizar varios trabajos, que por ser relativamente complejos, requieren ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.

b. Conducción de varias instalaciones o equipos que no exigen grandes exactitudes.

c. Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Medio o similar, más cursillos de especialización.

d. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

Redactar correspondencia sencilla y rutinaria para clientes o proveedores (pedidos, acuses de recibo, etc.), según indicaciones dadas por un superior.

Utilización de tablas y formularios.

Interpretación de dibujos de despiece complicados (conjuntos, instalaciones, esquemas eléctricos complicados).

Usar soportes informáticos tipo hoja de cálculo, base de datos, gráficos, etc., en todas sus posibilidades.

Verificar, medir o controlar, decidiendo sobre posteriores aceptaciones o rechazos.

Grado 7:

a. Puestos de trabajo que requieren el dominio de una especialidad, en los que deben realizarse tareas de las comúnmente conocidas como «de oficio».

b. Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior o similar.

c. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

Conocimientos característicos de utilización de materiales.

Croquizar piezas, elementos de instalaciones, esquemas eléctricos, etc.

Efectuar mediciones de dimensiones, alineaciones, perpendicularidades, etc., en mecanismos o estructuras.

Realización de cálculos sencillos.

Redactar informes, escritos y correspondencia, con breves comentarios, explicaciones o razonamientos propios, y un buen nivel de ortografía.

Interpretar textos escritos con lenguaje o expresiones normales, pero que pueden ser extrañas a las que habitualmente se utilizan para el trabajo.

Manejo de máquinas de calcular o programas informáticos científicos o financieros básicos.

Grado 8:

a. Puestos de trabajo que requieren los conocimientos teóricos/prácticos de una profesión suficientes para el desarrollo de todas las tareas que se le encomienden, con las limitaciones lógicas de la falta de experiencia o de conocimientos complementarios.

b. Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior, más cursillos de especialización o generales, o similar.

c. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

Ejecución de dibujos de despiece, esquemas de instalaciones, proyecciones.

Proyecto de distribuciones en planta, elementos simples de instalaciones, etc.

Conocimientos matemáticos que permiten ejecutar de forma autónoma y siguiendo procesos establecidos, una serie de operaciones de determinación y análisis de datos.

Interpretar textos complicados, escritos con lenguaje o expresiones habituales, peculiares de una especialidad distinta a la propia.

Redacción de correspondencia muy diversificada, que requiere amplia información, ya sea a partir de los propios conocimientos, ya por indicaciones sumarias de un superior.

Dibujo industrial.

Grado 9:

a. Tareas que requieren conocimientos tanto teóricos como prácticos de una profesión, pudiendo realizar cualquier tarea que se le encomiende, resolviendo todos los problemas que se le presenten.

- b. Conocimientos a nivel de carrera universitaria de grado medio o similar.
- c. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.
- d. Conocimientos amplios de dibujo y diseño industrial.

Ejemplos:

Redacción de textos complejos, que requieren un amplio dominio del idioma y de la profesión propia.

Cálculo de resistencia de materiales, estructuras, mecanismos, etc.

Grado 10:

a. Realizar trabajos que exigen profundos conocimientos especializados en un campo profesional que incluye áreas diversas interrelacionadas, que permiten establecer o modificar secuencias operacionales para conseguir los objetivos establecidos para el propio puesto de trabajo.

b. Conocimientos a nivel de carrera universitaria de grado medio o similar, más cursos de especialización, o carrera universitaria de grado superior.

c. Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

Redacción de textos muy complejos que requieren un amplio dominio del idioma y de la profesión propia.

Confección y redacción de informes destinados a su publicación en revistas especializadas tanto nacionales como internacionales.

Implantación de sistemas de investigación y análisis siguiendo procedimientos conocidos.

Subfactor A.2. Conocimiento de idiomas.

Definición: Este subfactor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

Asignación:

Grado 1. No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.

Grado 2. Conocimientos de un idioma extranjero

Grado 3. Dominio de un idioma extranjero o conocimiento de más de uno.

Grado 4. Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro u otros.

Grado 5. Dominio de más de un idioma extranjero.

Nota:

Se entiende por conocimiento de un idioma, el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.

Se entiende por dominio de un idioma, el poseer suficientes conocimientos para mantener una conversación con total soltura, así como para poder leer y escribir de forma correcta y amplia.

Subfactor A.3.a. Experiencia.

Definición: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

Asignación:

Grado 1: Menos de un mes de experiencia.

Grado 2: Hasta tres meses de experiencia.

- Grado 3: Hasta nueve meses de experiencia.
- Grado 4: Hasta dieciocho meses de experiencia.
- Grado 5: Hasta tres años de experiencia.
- Grado 6: Más de tres años de experiencia.

Subfactor A.3.b. Aprendizaje.

Definición: Este subfactor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de Formación ordenada, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la Empresa al puesto de trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posea la formación valorada en el subfactor formación básica.

Asignación:

Grado 1: Trabajos que necesitan como máximo un período de aprendizaje ordenado y continuo de una semana de duración.

Grado 2: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de dos semanas.

Grado 3: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de cuatro semanas.

Grado 4: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de ocho semanas.

Grado 5: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 12 semanas.

Grado 6: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de más de 12 semanas.

Factor B: Iniciativa.

Definición: Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Asignación:

Grado 1:

- a. Tareas simples repetitivas o de rutina.
- b. Actuación según instrucciones verbales o escritas exactas y concretas.
- c. Trabajos cuya iniciativa la asume el mando directo del ocupante del puesto de trabajo.
- d. Tareas que prácticamente no requieren tomar determinaciones ni planificaciones por estar todo ello minuciosamente estipulado.

Grado 2:

- a. Realizar trabajos variados simples dentro de su especialidad.
- b. Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta capacidad de discernimiento.
- c. Determinar cuando un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.

Grado 3:

- a. Realizar trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad.
- b. Trabajar sin instrucciones, con iniciativa normal en un trabajo conocido.
- c. Determinar cuando un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.

Grado 4:

- a. Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual, del que solo se dispone del método general.
- b. Tomar decisiones que requieren considerable iniciativa sobre trabajos conocidos.

c. Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas que aún no tienen procedimiento establecido.

Grado 5:

- a. Trabajar independientemente para alcanzar resultados de aplicación general.
- b. Organizar trabajos complejos y no repetitivos.
- c. Tomar determinaciones sobre situaciones nuevas de tareas complejas que requieren un elevado grado de iniciativa.

Factor C. Autonomía.

Definición: Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Asignación:

Grado 1:

- a. Puesto de trabajo sometido a estrecha supervisión.
- b. Puesto de trabajo a las órdenes de un solo superior, a través de quien se reciben todas las órdenes de trabajo.

Grado 2:

- a. Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
- b. Puesto de trabajo a las órdenes de un solo superior, pero que deben atenderse peticiones de otras personas esporádicamente.

Grado 3:

- a. Puesto de trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del puesto de trabajo.
- b. Puesto de trabajo que estando a las órdenes de un solo superior, deben atenderse peticiones de otras personas ocupando con ello aproximadamente la mitad de su jornada de trabajo.

Grado 4:

- a. Las tareas de este puesto de trabajo no reciben supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.

Grado 5:

- a. Puesto de trabajo en el que su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas, con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Factor D. Responsabilidades.

Subfactor D.1.a. Responsabilidad sobre datos confidenciales.

Definición: Este subfactor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un puesto de trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la Empresa.

El tipo de daños que se pueden ocasionar, se califican a continuación:

Daño escasamente grave. Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica de escasa cuantía o muy poca importancia para la marcha de la Empresa.

Un conflicto de características análogas.

Daño menos grave. Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica, recuperable inmediatamente con acciones correctoras posteriores.

Un conflicto de características análogas.

Daño grave. Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica importante pero que se puede recuperar con el tiempo.

Un conflicto de características análogas.

Daño muy grave. Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica (dineraria, de contratos, imposibilidad de obtener subvenciones, etc.), que influya en el futuro de las actividades de la Empresa.

Un conflicto de características análogas.

Asignación:

Grado 1. No se tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2. Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.

Grado 3. Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la Empresa.

Grado 4. Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la Empresa.

Grado 5. Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la Empresa.

Subfactor D.1.b. Responsabilidad sobre el equipo de trabajo.

Definición: Este subfactor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que podría causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desempeñar su trabajo.

Cuando el ocupante de un puesto de trabajo actúa para la instalación o reparación de máquinas o equipos que se utilizan en otros puestos de trabajo, el resultado de su actuación debe valorarse en el subfactor D.2.b, responsabilidad sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo.

Asignación:

Grado 1. Por usar elementos de tipo manual, los deterioros son los normales al desgaste por uso, y fácilmente reponibles.

Grado 2. Operar con elementos mecánicos simples, tales como máquinas auxiliares; del uso de las mismas en buen o mal estado de conservación pueden resultar deficiencias rápidamente observables y subsanables.

Grado 3. Realizar trabajos con máquinas, equipos e instalaciones fundamentales, de cuyo correcto montaje o conducción depende su buen estado de conservación. Se puede normalizar su uso con un gasto importante.

Grado 4. Ejecutar trabajos por medio de máquinas especiales o equipos de señalada complejidad o precisión de funcionamiento, de cuya incorrecta conducción se desprenden serios perjuicios para su conservación y uso.

Grado 5. Operar con instalaciones de gran complejidad, que exigen cuidados especiales, o por las grandes precisiones exigidas, o por su alto valor. El uso incorrecto produce cuantiosos gastos hasta normalizar su puesta a punto.

Subfactor D.2.a. Responsabilidad sobre errores.

Definición: Este factor contempla la obligación del ocupante de un puesto de trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Asignación:

Grado 1. Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas.

Grado 2. La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.

Grado 3. Si no se descubren los errores, pueden afectar a otras áreas de trabajo, produciendo pérdidas de tiempo. En general se descubren cuando ya han producido algunas pérdidas.

Grado 4. Errores difíciles de detectar que pueden ocasionar retrasos, pérdidas de información, de experiencias, de materiales, de instalaciones, rescisión de contratos con empresas o entidades, denegación de subvenciones, etc.

Grado 5. Los errores pueden provocar retrasos serios o falta de materiales vitales. Errores en trabajos de investigación que den lugar a inversiones desaprovechadas, pérdidas graves de información que supongan repetición de experiencias. Pueden, también, ser causa de pérdidas de prestigio, penalidades importantes para la empresa, o pérdidas financieras que afecten directamente a la continuidad de sus actividades.

Subfactor D.2.b. Responsabilidad sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo.

Definición: Este subfactor mide la responsabilidad del ocupante del puesto de trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado requerido para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa de los resultados del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes pueden tener sobre su actividad.

Asignación:

Grado 1:

a. Manejo directo de materiales. Por ejemplo: operaciones de carga y descarga, almacenaje de materiales, alimentación de instalaciones, transporte interno de piezas o mecanismo.

b. Los resultados del trabajo no intervienen de forma directa en la marcha global de la actividad y no producen alteraciones en la misma.

Grado 2:

a. Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de bajo coste.

b. Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la marcha de la actividad. Tales alteraciones se consideran normales del propio hecho de realizar un trabajo.

Grado 3:

a. De su intervención pueden resultar deficiencias en el proceso de trabajo o en el avance de la actividad superiores a las consideradas como normales.

b. Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de bajo coste.

Grado 4:

a. Por la cantidad y calidad exigidas, su actuación debe ser especialmente cuidadosa; de lo contrario podrían derivarse cuantiosas pérdidas por errores en los procesos de trabajo o retrasos importantes en el avance de la actividad.

b. Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de coste elevado.

Grado 5:

a. Tanto por la gran precisión del trabajo como por el elevado coste de las tareas en las que tiene intervención, la actuación ha de ser altamente cuidadosa, de lo contrario se perjudicaría gravemente la marcha de la actividad.

b. Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de coste elevado.

Subfactor D.3.a. Responsabilidad sobre contactos con otros.

Definición: Este factor contempla la habilidad que un puesto de trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente y en representación de la Empresa ha de asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas a la misma.

Asignación:

Grado 1:

a. Puestos de trabajo en los que el ocupante está sólo en contacto con sus Jefes y compañeros de su sección.

b. El ocupante el puesto de trabajo puede tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

Grado 2:

a. El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

b. El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa (recepción de visitas, tramitación de llamadas telefónicas, entrega de documentos, etc.).

Grado 3:

a. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

Grado 4:

a. El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

Grado 5:

a. Contactos frecuentes o regulares, sin supervisión, con personas de otros centros de la Empresa o entidades externas, que requieren tacto y conocimientos considerables. El objetivo de estos contactos puede ser el conseguir recursos u obtener contratos.

Subfactor D.3.b. Responsabilidad sobre seguridad de otros.

Definición: Este factor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas que se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, de cuyo funcionamiento no es responsable el ocupante del puesto, funcionan correctamente.

Asignación:

Grado 1:

a. Para puestos de trabajo aislados o no peligrosos.

b. Es totalmente imposible que los demás sufran daños por causa de la inadvertencia del ocupante del puesto.

c. Mando directo sobre puestos de trabajo aislados o no peligrosos.

Grado 2:

- a. Para puestos de trabajo en los que se debe actuar con un cuidado normal para evitar accidentes a otras personas que están dentro del área de su actividad.
- b. El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer actuar con un cuidado normal al personal que depende de él directamente, para evitar eventuales accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que están dentro del área de su actividad.

Grado 3:

- a. Deben observarse las reglas de seguridad dictadas para el puesto de trabajo, a fin de evitar accidentes a otros.
- b. El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer observar las reglas de seguridad dictadas para los ocupantes de los puestos de trabajo sobre los que ejerce mando directo, para evitar accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

Grado 4:

- a. Debe mantenerse un cuidado constante para evitar accidentes a otros por la peligrosidad propia del puesto.
- b. El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer mantener un cuidado constante al personal que depende de él directamente, para evitar accidentes que pueden ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

Grado 5:

- a. La seguridad de los demás depende exclusivamente de que el ocupante del puesto de trabajo actúe, vigile o sea eficaz en hacer que sus subordinados trabajen de forma adecuada, todo ello para evitar accidentes a los demás. Su negligencia en cualquiera de estos cometidos puede provocar accidentes fatales a otros, incluso con carácter colectivo.

Factor E. Mando.

Definición: Este factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del puesto de trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Se han de considerar la personalidad y la preparación necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos y si éstos están destinados a dar o recibir información.

Asignación:

Grado 1:

- a. El ocupante es responsable solamente de su propio trabajo.

Grado 2:

- a. Situaciones de mando delegado o supervisión funcional.
- b. Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.
- c. Instruir o dirigir el trabajo de una o dos personas.

Grado 3:

- a. Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 3 personas.

Grado 4:

- a. Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 10 personas.
- b. Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 3 de este factor.

Grado 5:

- a. Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 25 personas.
- b. Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 4 de este factor.

Grado 6:

- a. Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 50 personas.
- b. Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 5 de este factor.

Grado 7:

- a. Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de más de 50 personas.
- b. Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 6 de este factor.

Grado 8:

- a. Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 7 de este factor.

Factor F: Complejidad.

Subfactor F.1. Dificultad del trabajo.

Definición: Este subfactor mide la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Asignación:

Grado 1:

- a. Hacer una sola tarea fácil, sin interrupciones de ningún tipo.
- b. Necesidad de dominar la tarea de una sola estación de trabajo de la unidad productiva.

Grado 2:

- a. Hacer una sola tarea difícil, sin interrupciones de ningún tipo.
- b. El puesto de trabajo comprende hasta tres tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.
- c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de dos estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 3:

- a. Hacer hasta tres tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.
- b. El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas fáciles que obligan a algunas interrupciones para atender interferencias.
- c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de tres estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 4:

- a. El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b. El puesto de trabajo comprende hasta tres tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cuatro estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 5:

a. El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b. El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cinco estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 6:

a. El puesto de trabajo comprende más de seis tareas fáciles realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b. El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de seis estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 7:

a. El puesto de trabajo comprende más seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

b. El puesto de trabajo comprende más de seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

c. Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de siete estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 8:

a. El puesto de trabajo comprende más de seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

b. Necesidad de dominar la tarea de más de siete estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Subfactor F.2. Condiciones de trabajo.

Definición: Este subfactor valora las condiciones (en total 13) de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es menester que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

Criterios:

A. Ambiente de trabajo.

Proximidad a calor radiante (hornos, etc.) o a frío intenso.

Partículas nocivas en suspensión y/o vapores.

Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica.

Intemperie o semi-intemperie.

Ruido superior a 80 dB y/o vibraciones.

B. Seguridad.

Trabajos en altura.

Manejo de líquidos corrosivos o metales fundidos.

Media y alta tensión.
 Proximidad a focos calientes.
 Circular con vehículos en vías públicas.

C. Carga física/mental.

Manejo permanente (más del 60 % de la jornada) de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 kilogramos.

Posiciones penosas, durante más del 15 % de la jornada, tales como: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc.

Fatiga mental o psicológica derivada del trabajo rutinario tales como la introducción de datos en un ordenador durante más del 60 % de la jornada.

Asignación:

Grado 1: El puesto de trabajo no exige trabajar con ninguna de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 2: El puesto de trabajo exige trabajar con una de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 3: El puesto de trabajo exige trabajar con dos de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 4: El puesto de trabajo exige trabajar con tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 5: El puesto de trabajo exige trabajar con más de tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA METALGRÁFICA

Valoración de puestos de trabajo

Límites de puntuación de los niveles profesionales

Nivel	Límites de puntuación
8	Hasta 140 puntos
7	De 140,1 a 188
6	De 188,1 a 236
5	De 236,1 a 284
4	De 284,1 a 332
3	De 332,1 a 380
2	De 380,1 a 428
1	Más de 428

MANUAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO BAREMO DE PUNTUACIONES									
FACTORES	Puntuaciones s/ Grado de Valoración									
A. CONOCIMIENTOS	GRADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 1.- Formación Básica	20	29	38	47	56	64	73	82	91	100
A 2.- Conocimientos de Idiomas	5	10	15	20	25					
A 3.a.- Experiencia	15	27	39	51	63	75				
A3. b.- Aprendizaje	15	27	39	51	63	75				
	1	2	3	4	5					
B. INICIATIVA	15	30	45	60	75					
	1	2	3	4	5					
C. AUTONOMIA	10	20	30	40	50					
D. RESPONSABILIDADES	GRADOS									
	1	2	3	4	5					
D 1.a.- Sobre datos Confidenciales	5	10	15	20	25					
D 1.b.- Sobre Equipo de Trabajo	5	10	15	20	25					
D 2.a.- Sobre errores	5	10	15	20	25					
D 2.b.- Sobre manipulación de Materiales/ Proceso de Trabajo	5	10	15	20	25					
D 3.a.- Sobre Contacto con Otros	5	10	15	20	25					
D 3.b.- Sobre Seguridad de Otros	5	10	15	20	25					
E. MANDO	GRADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8		
E 1.- Mando	8	13	17	22	26	31	35	40		
F. COMPLEJIDAD	GRADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8		
F 1.- Dificultad en el Trabajo	6	9	13	16	20	23	27	30		
F 2.- Condiciones de Trabajo	6	12	18	24	30					

ANEXO 3

EMPRESA			
CENTRO		Fecha	Nº Hoja 1
<p><u>CUESTIONARIO PARA LA DEFINICION</u></p> <p><u>DEL PUESTO DE TRABAJO</u></p>			
<i><u>I. IDENTIFICACION</u></i>			
DESIGNACION DEL PUESTO			
DEPARTAMENTO O SECCION		Grupo Profesional Actual	
NOMBRE DEL EMPLEADO O EQUIPO QUE DESEMPEÑA EL PUESTO DE TRABAJO			
RESPONSABLE SUPERIOR	Cargo		
	Nombre		

EMPRESA		HOJAS DESCRIPCION	Departamento	
CENTRO		DE TAREAS A REALIZAR	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	2
A) TAREAS HABITUALES DIARIAS				

EMPRESA		HOJAS DESCRIPCION	Departamento	
CENTRO		DE TAREAS A REALIZAR	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	3

A) TAREAS HABITUALES DIARIAS (Continuación)

--

EMPRESA		HOJAS DESCRIPCION	Departamento	
CENTRO		DE TAREAS A REALIZAR	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	4
B) TAREAS HABITUALES PERIODICAS				
B) TAREAS OCASIONALES				

EMPRESA		HOJAS DESCRIPCION	Departamento	
CENTRO		DE TAREAS A REALIZAR	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	5
CONFIRMACION A LO EXPUESTO EN LAS HOJAS ANTERIORES LOCALIZACION Y OBJETIVOS, TAREAS, FACTORES Y PERFILES				
NOMBRE DE LOS TITULARES DEL PUESTO ENTREVISTADOS			FIRMA	
DESCRITO POR:		DIRECCION		COMITE DE EMPRESA
Fecha		Fecha		Fecha
Firma:		Firma:		Firma:

ANEXO 4

EMPRESA		HOJAS DE EXIGENCIAS	Departamento	
CENTRO		DEL PUESTO	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	1 de 3
CODIGO	FACTOR O SUBFACTOR			
A	<u>CONOCIMIENTOS</u>			
A.1.	<u>FORMACION BASICA</u>			
<i>A.1.1.</i>	<i><u>Titulación General Requerida</u></i>			
<i>A.1.2.</i>	<i><u>Formación Específica</u></i>			
<i>A.1.3.</i>	<i><u>Formación Complementaria</u></i>			
A.2.	<u>CONOCIMIENTO DE IDIOMAS</u>			
A.3.	<u>EXPERIENCIA/APRENDIZAJE</u>			
<i>A.3.a</i>	<i><u>Experiencia:</u> (Tiempo necesario para adquirir los conocimientos mínimos indispensables para cumplir el cometido del puesto)</i>			
<i>A.3.b</i>	<i><u>Aprendizaje:</u> (Tiempo normal necesario, que con la formación básica adecuada, permite realizar las funciones del puesto)</i>			
B	<u>INICIATIVA.</u> (Mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas)			
C	<u>AUTONOMIA.</u> (Mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función)			

EMPRESA		HOJAS DE EXIGENCIAS	Departamento	
CENTRO		DEL PUESTO	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	2 de 3
CODIGO	FACTOR O SUBFACTOR			
D	<u>RESPONSABILIDAD</u>			
D.1.a	<u>SOBRE DATOS CONFIDENCIALES</u>			
	<i>(Describir si tiene acceso a datos confidenciales y grado de perjuicio que su difusión puede causar)</i>			
D.1.b	<u>SOBRE EL EQUIPO DE TRABAJO</u>			
	<i>(Determinar el tipo de dato que puede causar por inadecuada manipulación de herramientas, máquinas o instalaciones, que utiliza para el desempeño de su trabajo)</i>			
D.2.a	(Marcar con una X lo que corresponda)			
	<u>SOBRE ERRORES</u>			
	<input type="checkbox"/> Los errores se descubren fácilmente y las pérdidas son mínimas <input type="checkbox"/> Tareas sujetas a controles y las pérdidas son de tiempo <input type="checkbox"/> Los errores se descubren cuando hay algunas pérdidas <input type="checkbox"/> Errores difíciles de detectar <input type="checkbox"/> Los errores provocan retrasos de materiales vitales y pérdida de prestigio			
D.2.b	<u>SOBRE MANIPULACION DE MATERIALES/PROCESO DE TRABAJO</u>			
	<i>Determinar el tipo de daño que puede causar en materiales de proceso</i>			
	<input type="checkbox"/> El resultado de su trabajo no produce alteraciones de actividad <input type="checkbox"/> Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la actividad <input type="checkbox"/> Las manipulaciones pueden producir deficiencias en proceso Bajo Coste <input type="checkbox"/> Las manipulaciones pueden producir deficiencias en proceso Alto Coste <input type="checkbox"/> Realiza operaciones con materiales frágiles y delicados de coste elevado			
D.3.a	<u>SOBRE ERRORES CON OTROS</u>			
	El ocupante del puesto:	Frecuencia o grado:	Frecuencia o grado:	
	<input type="checkbox"/> esta solo <input type="checkbox"/> puede tener contactos <input type="checkbox"/> debe tener contactos	<input type="checkbox"/> Rutinarios <input type="checkbox"/> Responsables	<input type="checkbox"/> Jefes y Compañeros <input type="checkbox"/> Otro personal Empresa <input type="checkbox"/> Personal Externo	
	<i>Sujeto a revisión / supervisión</i> <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No			
D.3.b	<u>SOBRE SEGURIDAD DE OTROS</u>			
	<input type="checkbox"/> Puesto de trabajo aislado o no peligroso <input type="checkbox"/> Trabajo con cuidado normal para evitar accidentes a otros <input type="checkbox"/> Dispone de normas de seguridad para evitar accidentes a otros <input type="checkbox"/> Mantiene un cuidado permanente por la propia peligrosidad del puesto <input type="checkbox"/> Mantiene una vigilancia constante y eficaz para evitar accidentes a otros			

EMPRESA		HOJAS DE EXIGENCIAS	Departamento	
CENTRO		DEL PUESTO	Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	3 de 3
CODIGO	FACTOR O SUBFACTOR			
E	<p>(Marcar con una X lo que corresponda)</p> <p><u>MANDO</u></p> <p><input type="checkbox"/> No tiene ningún tipo de mando</p> <p><input type="checkbox"/> Tiene mando delegado</p> <p><input type="checkbox"/> Tiene mando sobre un número de personas equivalente a</p>			
F	<p><u>COMPLEJIDAD</u></p> <p>F.1. <u>DIFICULTAD DE TRABAJO</u></p> <p><i>Determinar el tipo de complejidad de las tareas y el número de estaciones distintas de trabajo que necesita conocer y dominar para desempeñar las funciones del puesto.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Nº de Tareas Fáciles del puesto</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de Tareas Difíciles del puesto</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de Estaciones que necesita conocer de forma elemental</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de Estaciones que debe dominar de forma práctica</p> <p>F.2. <u>CONDICIONES DE TRABAJO</u></p> <p><i>A. <u>Ambiente</u></i></p> <p><input type="checkbox"/> Proximidad a calor radiante (Hornos, Radiadores, etc ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Partículas nocivas en suspensión y/o vapores</p> <p><input type="checkbox"/> Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica</p> <p><input type="checkbox"/> Intemperie o semi-intemperie y/o frío intenso (cámara frigorífica ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Ruido superior a 80dB y/o vibraciones</p> <p><i>B. <u>Seguridad</u></i></p> <p><input type="checkbox"/> Trabajos en altura</p> <p><input type="checkbox"/> Manejo de líquidos corrosivos</p> <p><input type="checkbox"/> Media y alta tensión</p> <p><input type="checkbox"/> Proximidad a focos calientes</p> <p><input type="checkbox"/> Circular con vehículos en vías públicas</p> <p><i>C. <u>Esfuerzo físico</u></i></p> <p><input type="checkbox"/> Manejo permanente de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 Kg</p> <p><input type="checkbox"/> Posiciones penosas: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc ...</p>			

