

Convenio Colectivo

HAZTE FUERTE

Industrias Siderometalúrgicas

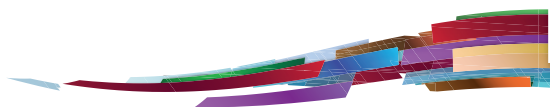
Provincia de Cáceres 2019-2021



FICA
Industria,
Construcción y Agro
Extremadura



UNIDOS
HACIENDO FUTURO



**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS
SIDEROMETALÚRGICAS PARA CÁCERES Y SU
PROVINCIA 2019-2021**



ÍNDICE

ARTÍCULO PRELIMINAR	7
ARTÍCULO 1 ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.....	8
ARTÍCULO 2º VIGENCIA Y DURACIÓN.....	10
ARTÍCULO 3º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	10
ARTÍCULO 4º GARANTÍA PERSONAL.....	10
ARTÍCULO 5º COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE.....	11
ARTÍCULO 6º JORNADA DE TRABAJO.....	11
ARTÍCULO 7º ORGANIZACIÓN Y MÉTODO DE TRABAJO.....	14
ARTÍCULO 8º CONDICIONES ECONÓMICAS.....	15
ARTÍCULO 9º COMPLEMENTOS SALARIALES.....	15
ARTÍCULO 10º ANTIGÜEDAD.....	16
ARTÍCULO 11º NOCTURNIDAD, PENOSIDAD Y OTROS.....	16
ARTÍCULO 12º LICENCIAS.....	17
ARTÍCULO 13º DIETAS Y VIAJES.....	18
ARTÍCULO 14º TIEMPO DE ESPERA POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR E INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.....	18
ARTÍCULO 15º TIEMPO INVERTIDO EN VIAJES AL CENTRO DE TRABAJO.....	19
ARTÍCULO 16º PLUS DE DISTANCIA.....	19
ARTÍCULO 17º PLUS DE TRANSPORTE.....	19
ARTÍCULO 18º HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN FESTIVOS.....	19
ARTÍCULO 19º VACACIONES.....	21
ARTÍCULO 20º ROPAS DE TRABAJO.....	21
ARTÍCULO 21º OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS.....	22
ARTÍCULO 22º SEGURIDAD y SALUD LABORAL.....	22

ARTÍCULO 23°	PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO E INVALIDEZ.....	22
ARTÍCULO 24°	DERECHOS SINDICALES.....	23
ARTÍCULO 25°	INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.....	23
ARTÍCULO 26 °	LEY DE IGUALDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMPROMISO PARA EL RESPETO, LA DIGNIDAD, EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL.....	24
ARTÍCULO 27°	DIMISION DEL TRABAJADOR.....	24
ARTÍCULO 28°	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	25
ARTÍCULO 30°	CONTRATO LABORAL EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.....	26
ARTÍCULO 31°	FORMACIÓN PROFESIONAL.....	27
ARTÍCULO 32°	JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	27
ARTÍCULO 33°	PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA.....	27
ARTÍCULO 34°	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS.....	27
ARTÍCULO 35°	SUBROGACIÓN DE PERSONAL.....	28
ARTÍCULO 36°	CLÁUSULA DE SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.....	29
ARTÍCULO 37°	CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.....	30
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ATRASOS	35
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA		
ADECUACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
AL CONTENIDO DEL III CONVENIO ESTATAL.....		35
TABLA SALARIAL		53
HOJA DE AFILIACIÓN.....		57

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA CÁCERES Y SU PROVINCIA 2019-2021

ARTÍCULO PRELIMINAR

A) El presente convenio se suscribe entre la Federación de Industria de Comisiones Obreras y FICA- Unión General de trabajadores y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina, en su condición de miembros en la provincia de Cáceres de CEOE y CEPYME la primera, y de CEPYME la segunda, ostentando, en aplicación del art. 87.3 c segundo párrafo del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, la representación respectivamente de los trabajadores y empresarios del sector de la Provincia, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo. Actúa como secretario del convenio D. Pedro Rosado Alcántara

B) De conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del estatuto de los trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa

C) Los firmantes del presente convenio, en tanto que se encuentran adheridos directa o indirectamente a las organizaciones sindicales y patronales firmantes del *III Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM)* (BOE 19/12/2019), acuerdan su adhesión en todos sus términos en lo que

no contravenga lo dispuesto en el presente convenio, resultando su clausulado, por tanto, como norma supletoria del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El ámbito territorial del presente convenio será la provincia de Cáceres.

El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

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

Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin

perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal, están incluidas en el *III Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM)* (BOE 19/12/2019).

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de tres años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el B.O.P.o en D.O.E., el día 1 de Enero de 2.019, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 2.021.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de Enero del año 2.022, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

ARTÍCULO 3º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras existentes o que puedan existir.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL.

Se respetarán las situaciones personales, computadas anualmente que excedan de convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE.

Se establece una Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente manera:

Un miembro de la FI de CC.OO, un miembro de FICA-UGT ,un miembro de la Federación Empresarial Cacereña (50% de la representación empresarial) y un miembro de la Federación Empresarial Placentina (50% de la representación empresarial), todas ellas firmantes del presente convenio.

Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

A) La interpretación del presente convenio.

B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

C) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.

D) Denunciar la vigencia del presente convenio.

E) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido. Las reuniones de esta Comisión Mixta se harán previa convocatoria a instancia de sus miembros.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes. En caso de no alcanzarse ningún acuerdo, cualquiera de los miembros de la comisión podrá someter el mismo a mediación conforme el sistema establecido en el ASEC- EXTREMADURA que consta en el art. 36 del convenio, y si no se llegara a acuerdo, la decisión final se someterá a lo dispuesto en Sentencia firme que dictará en el procedimiento que corresponda por los Juzgados y Tribunales de lo Social de Cáceres.

ARTÍCULO 6º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo semanal durante la vigencia del convenio será de 40 horas, repartidas de lunes a viernes, totalizándose una jornada laboral anual de 1.760 horas.

El calendario laboral se negociará centro a centro entre empresarios y trabajadores dentro de los dos primeros meses del

año, con el fin de adaptar el citado calendario a las necesidades de cada centro.

Dicho calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.

Para el calendario del año 2021, las partes firmantes se comprometen a reunirse para publicar en los dos últimos meses de 2020 un calendario laboral orientativo para 2021, el cual podrá ser modificado en cada centro conforme lo dispuesto en el párrafo anterior.

De forma excepcional, aquellas empresas que tengan la necesidad de realizar actividad laboral fuera de la antedicha jornada estarán obligadas a negociar las condiciones con la representación legal de los trabajadores. Estas condiciones nunca podrán ser impuestas unilateralmente. En el caso de que la negociación no llegara a acuerdo, las partes se someterán a una mediación ante el Servicio de Mediación del ASEC EXTREMADURA.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que pueda llegar con el empresario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años; a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida; o a familiares, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Ferias y fiestas

En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante los tres días laborables inmediatamente anteriores a la fiesta local decretada por cada Ayuntamiento para las fiestas locales, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable.

En las empresas con trabajo a turno durante los antedichos días de ferias y fiestas, cada uno de ellos trabajará un máximo de 4 horas y se efectuará el trabajo consecutivamente uno detrás de otro, comenzando el primer turno a las 6 horas y terminando el último, caso de ser tres los turnos, a las 18 horas.

La reducción de jornada durante 3 días laborables en las ferias y fiestas previstas en los párrafos anteriores, previo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, podrá ser canjeada por una jornada laboral y media ininterrumpida.

Navidad

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán como festivos los días 24 y 31 de Diciembre (no recuperables) y de una jornada laboral completa en Carnaval, que se corresponderá con el día laborable inmediatamente anterior al martes de carnaval, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores.

Se entenderá como cambio de horario de verano e invierno el mismo día en que se efectúe el cambio de hora oficial.

El horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto puedan establecer las empresas con sus trabajadores, será el siguiente:

-Invierno: De 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas.

-Verano: De 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

No obstante lo anterior, y en tanto que el sector es multidisciplinar, y el horario de trabajo es postestad empresarial, se adecuará el mismo a las condiciones de cada puesto, previo informe del Servicio de Prevención de la empresa

ARTÍCULO 7º.- ORGANIZACIÓN Y MÉTODO DE TRABAJO.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en las diferentes actividades o grupos profesionales, son facultades exclusivas de la dirección de las empresas, con la intervención de las autoridades laborales en aquellos casos que sean preceptivos.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio, podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal de cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que pueda interpretarse como renuncia de este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un periodo de liquidación de un obrero medio de cada categoría en cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio y categoría.

Son facultades de la empresa:

- A) La calificación del trabajo según el artículo 8º.
- B) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- C) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

Dada la dificultad que para las pequeñas empresas y determinados grupos, talleres o secciones de las restantes empresas pueda suponer la implantación de un sistema de retribución por incentivos, se reserva dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa, en cuyo caso, será informado el representante o representantes sindicales donde aquellos existieren.

No obstante lo anterior, si la empresa, al hacer uso de las facultades referidas en el párrafo anterior, produjera modificaciones sustanciales de carácter colectivo en las condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y existiere disparidad entre la empresa y sus trabaja-

dores, se someterá la cuestión al arbitraje del ASEC EXTREMADURA, comprometiéndose las partes a acatar el resultado del arbitraje.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Se actualiza la tabla del año 2.019 mediante un incremento del 0,8% exclusivamente a los efectos de cálculo de las anualidades posteriores, sin que esta actualización genere atrasos ni cotizaciones a la seguridad social.

Para los años 2020 y 2021 los salarios experimentarán una variación del IPC REAL DE CADA AÑO + 0,25 % en cada uno de los años 2020 y 2021, sobre las remuneraciones del año anterior, con una entrega a cuenta del 1,9 %, que tendrá la consideración de subida mínima. A estos efectos se publica la tabla adjunta al presente convenio comprensiva de los salarios provisionales de 2020. Una vez conocidos los IPC REALES de los años 2020 y 2021, la comisión paritaria se reunirá a los efectos de publicar la tabla salarial definitiva de cada uno de los años.

El citado incremento salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año. Los atrasos generados por los incrementos salariales que pudieran derivarse del párrafo anterior deberán hacerse efectivos por las empresas dentro de los dos meses siguientes a la publicación de las tablas salariales en el DOE

ARTÍCULO 9º.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

Con este carácter se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en Julio, Diciembre y participación en beneficios, en la cuantía todas ellas de 30 días de salario base más antigüedad; las pagas serán abonadas, respectivamente, los días 15 de Julio, 15 de Diciembre y 15 de Marzo.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en

razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

Paga de Junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Beneficio se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, asimismo, el personal que ingrese o cese en el año natural, devengará la paga de beneficio en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

Previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, o entre los trabajadores y la empresa, en el caso de que no exista dicha representación legal, podrán prorratearse las 3 pagas extraordinarias entre las otras 12 pagas.

En el caso de que, por no existir representación legal de los trabajadores, el acuerdo se realice entre empresa y trabajadores, el mismo deberá someterse a la supervisión de la comisión paritaria del convenio con una antelación de 15 días a su aplicación.

ARTÍCULO 10º.- ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, cuyas cuantías serán del 5% del salario convenio correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Se computará el periodo de aprendizaje a efectos de antigüedad para el personal que se encuentre en esta situación a partir del día 1 de Enero de 1.981. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11º.- NOCTURNIDAD, PENOSIDAD Y OTROS.

El trabajo nocturno será todo aquel que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 6.00 horas o aquel en el que se inviertan no

menos de tres horas de trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual en este tipo de horario, excluyéndose de esta calificación los trabajos eminentemente nocturnos o que por su naturaleza no puedan realizarse en otro horario.

La remuneración de cada hora de nocturnidad se incrementará con el 20%, calculándose dicha remuneración sobre el salario de convenio más antigüedad.

Los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y de jefe de equipo se computarán sobre el salario convenio más antigüedad.

ARTÍCULO 12º.-LICENCIAS.

Las presentes licencias retribuidas se abonarán con arreglo a las retribuciones del convenio más antigüedad.

El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a licencia durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Por el tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) Durante 4 días, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho inscrita, nietos, abuelos o hermanos. En caso de disparidad entre las partes sobre qué debe entenderse como enfermedad grave, se estará a lo que dictaminen los facultativos correspondientes.

Este permiso podrá fraccionarse a solicitud del trabajador en una sola vez y siempre dentro de los 10 días siguientes al nacimiento del derecho y en tanto persista el ingreso hospitalario del familiar.

Asimismo, en caso de alumbramiento, el otro progenitor podrá incrementar el permiso por nacimiento de hijo que le corresponda legalmente en cuatro días más, que se añadirán obligatoriamente al último de los periodos de suspensión del contrato de trabajo a los que tiene derecho de acuerdo con lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

- C) Durante 2 días para traslado de domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para acopañar a consulta médica a un hijo menor de edad, hecho que deberá ser justificado documentalmente por el trabajador
- E) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de educación general y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados por la Ley.
- F) Un día por asuntos propios. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. No precisa justificación, pero sí preaviso con 48 horas

ARTÍCULO 13º.- DIETAS Y VIAJES.

Se establecen dietas que se detallan en el anexo I (tablas salariales) para todos los trabajadores del sector de siderometalúrgicas a nivel provincial, incluidos los de centros móviles e itinerantes tales como los de líneas eléctricas, telefonía, e.t.c.

En caso de pernoctación, a elección del trabajador, se podrán abonar por la empresa, bien la dieta completa, o bien los gastos de alojamiento, desayuno, comida y cena que se produzcan, realizados en los establecimientos que la empresa elija, previa justificación en este último caso, de la realización del gasto mediante la correspondiente factura pagada.

ARTÍCULO 14º.- TIEMPO DE ESPERA POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR E INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.

Cuando no concurra causa imputable al trabajador, el tiempo invertido en espera se considerará como efectivamente trabajado. En los casos de inclemencia del tiempo, el trabajador percibirá íntegramente su salario sin obligación de recuperar el tiempo perdido por esta causa, si bien las empresas podrán destinar al

personal a lugar protegido de tales inclemencias y encontrarle tareas lo más adecuadas posibles a sus condiciones profesionales.

ARTÍCULO 15º.- TIEMPO INVERTIDO EN VIAJES AL CENTRO DE TRABAJO.

La primera media hora, tanto de ida como de vuelta, se considerará por cuenta del trabajador computándose el exceso como tiempo efectivamente trabajado.

No será por cuenta de los trabajadores el tiempo empleado en los desplazamientos desde el centro de trabajo al lugar donde realmente se desarrolla el mismo.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE DISTANCIA

Cuando el centro habitual de trabajo se encuentra fuera de los límites del casco urbano y la empresa no proporciona medios mecánicos de locomoción, el trabajador tendrá derecho a percibir las cantidades que se indican en el anexo I del presente convenio (tablas salariales) por cada kilómetro que haya realizado, tanto en las idas como en las vueltas.

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte urbano por las cantidades que se indican en el anexo I del presente convenio (tablas salariales) por día de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 18º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN FESTIVOS.

Horas extraordinarias

1.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

2.- Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.

3.- Asimismo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturales de las actividades sujetas al presente convenio, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria.

Las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Trabajo en festivos

La situación de disponibilidad, guardia o retén por parte del trabajador que no implique su presencia física en el puesto de trabajo pero que sí puede conllevar su obligación de prestación de servicio fuera del horario habitual no tendrá la consideración de jornada de trabajo.

En atención a la dedicación del trabajador necesaria para la prestación de este tiempo de disponibilidad, guardia o retén, el trabajador percibirá un plus denominado de “disponibilidad” de 8 euros/día por disponibilidad que se realice en día laborable dentro del cuadrante del trabajador. Asimismo, se recibirá este mismo plus, pero por importe de 18 euros en el caso de que la disponibilidad deba prestarse por el trabajador dentro de su día de descanso conforme a su cuadrante de trabajo.

Independientemente de lo dispuesto en el párrafo anterior, las horas de prestación efectiva de servicio fuera del horario laboral tendrán consideración de extraordinarias.

ARTÍCULO 19º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, debiendo comenzar en día laboral.

Los trabajadores que por su menor antigüedad o elección propia disfruten las vacaciones durante los meses de Enero o Diciembre percibirán un complemento compensatorio del 20 por 100 del salario convenio mensual, los que correspondan disfrutarlas en los meses de Febrero o Noviembre el complemento a percibir será del 15 por 100; aquellos que las disfruten en Marzo u Octubre, este complemento será del 10 por 100 y los que las disfruten en Abril o Mayo percibirán un complemento del 5 por 100.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo 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 a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTÍCULO 20º.- ROPAS DE TRABAJO.

Se dotará a los trabajadores acogidos al presente convenio de dos monos o ropa similar de trabajo anualmente , y una tercera prenda cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores se estime necesaria. También se dotará a primeros de año de 2 toallas y el jabón necesario.

Igualmente y en el caso de aquellos trabajadores que utilicen gafas correctoras, cuando por causa directamente relacionada con el trabajo, dichas gafas se inutilicen, la empresa asumirá el coste de sustitución.

ARTÍCULO 21º.- OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS.

Las empresas, en caso de incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, completarán la prestación de la Seguridad Social hasta totalizar el 75 por 100 del salario del trabajador durante los primeros 15 días y a partir de dicha fecha completarán dichas prestaciones hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual. En los casos de incapacidad laboral transitoria debido a accidente laboral o enfermedad profesional se completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual desde el primer día. Asimismo las empresas sometidas a este convenio completarán las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día, en los casos de que la baja vaya seguida de hospitalización.

ARTÍCULO 22º.- SEGURIDAD y SALUD LABORAL.

Los facultativos que atiendan los servicios de prevención de riesgos laborales (salud laboral) de la empresa reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Aquellas empresas que carezcan de servicios de prevención propios establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

ARTÍCULO 23º.- PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO E INVALIDEZ.

Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar en el plazo de 45 días a contar desde la publicación en el B.O.P. o en D.O.E., un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente

laboral o enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de VEINTICUATRO MIL EUROS desde la publicación del presente convenio en el DOE hasta el 31 de Diciembre de 2021.

En ningún caso las empresas que hayan cumplido con su obligación de concertar la póliza, serán responsables civiles subsidiarias de la compañía de seguros.

ARTÍCULO 24º.- DERECHOS SINDICALES.

A) Conforme autoriza el apartado e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

B) Las empresas, previa petición escrita de sus operarios, descontarán a los que las hayan solicitado, de su nómina, el importe de la cuota establecida por el Sindicato, al que estuvieran afiliados y la ingresarán en la cuenta que al efecto se les señale por cada organización sindical.

C) En lo demás se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ARTÍCULO 25º.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

Sin consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en su taquilla, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley.

ARTÍCULO 26 °.- LEY DE IGUALDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMPROMISO PARA EL RESPETO, LA DIGNIDAD, EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por todo ello, serán de obligado cumplimiento en todas las empresas afectadas por el presente convenio las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad.

Las direcciones de las empresas y RLT se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas

ARTÍCULO 27°.- DIMISION DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que, en uso de sus derechos decidan abandonar voluntariamente la empresa, deberán preavisar a ésta con un mínimo de 15 días naturales a la fecha de cese de la relación laboral.

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso por parte del trabajador concederá a la empresa el derecho de descontar de la liquidación final el importe equivalente a los días que no se hayan preavisado

ARTÍCULO 28.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Por todo ello, las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio están obligados a cumplir la normativa en esta materia, en especial lo dispuesto en la ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 29º.- TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Los firmantes del convenio, conscientes de la mayor dificultad que tienen los trabajadores minusválidos para ser contratados, se comprometen a facilitar el acceso al trabajo de los mismos conforme lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATO LABORAL EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El contrato eventual por circunstancias de la producción es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa

En atención a la estacionalidad de las distintas circunstancias de trabajo del sector, las partes acuerdan que el contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

b) La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses

c) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima anteriormente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

ARTÍCULO 31º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes firmantes de este convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (SEPE, Gobierno de Extremadura, FUNDACIÓN TRIPARTITA DE FORMACIÓN CONTINUA ,etc.,) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio.

ARTÍCULO 32º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Siempre que haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación equivalente a ocho mensualidades de salario base más antigüedad, a aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente con 64 años durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 33º.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA.

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación de facultativo médico.

ARTÍCULO 34º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS

En lo relativo a la clasificación profesional los firmantes acuerdan la no sumisión, por el momento, del presente convenio

a la clasificación profesional establecida en el Acuerdo Nacional del Sector del Metal.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial Profesional. Los trabajadores con una antigüedad reconocida de 5 años en la categoría de oficial de 3ª y de 2ª, promocionarán a la categoría superior.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

El resultado del procedimiento de ascenso se comunicará a la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 35º.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

La subrogación de personal afectará exclusivamente a las empresas de mantenimiento cuya contratista principal sea administración pública, organismos públicos y Hospitales públicos y/o concertados. En estos casos, cuando cese la contrata en la adjudicación por terminación del contrato mercantil, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogar al personal en la fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo o bajo la modalidad de obra o servicio determinado, para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un periodo mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

La contrata saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con antelación mínima de 15 días hábiles la relación de trabajadores en quien concurren los requisitos mencionados

La nueva adjudicataria comunicará la RLT de la contrata saliente y de su empresa la relación de los trabajadores a los que ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

Si la contrata saliente incumple la obligación establecida, quedará obligada al abono de salarios e indemnizaciones correspondientes

ARTÍCULO 36º.- CLÁUSULA DE SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto

Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

ARTÍCULO 37.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Criterios generales

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 párrafos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 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.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

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

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de 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/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas

señaladas son las siguientes:

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

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ATRASOS

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente convenio, hasta la fecha de su publicación en el D.O.E., serán hechas efectivas por las empresas a sus trabajadores dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- ADECUACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AL CONTENIDO DEL III CONVENIO ESTATAL.

Clasificación profesional

Art. Adicional 1º. *Criterios generales.*

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

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

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

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones

superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados.

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

Operarios.

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

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. Adicional 2º. *Adaptación en ámbitos inferiores.*

1. La aplicación de la clasificación profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1 Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las comisiones negociadoras de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2 Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada grupo profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3 El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales descritas en el presente Convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales.

Art. Adicional 3º. *Implantación.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Sector del Metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

Criterios generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

- Licenciados o graduados universitarios
- Arquitectos.
- Ingenieros.

.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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

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

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

Grupo profesional 2

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros técnicos (Peritos).

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos

adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

– Jefes de 1ª y 2ª Administrativos.

b) Operarios:

– Jefe de taller.

– Maestro industrial.

– Maestro de Taller.

– Maestro Segundo.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.)

aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, 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.

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

Grupo profesional 4

Criterios generales.

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Operarios:

- Encargados.
- Contraamaestre
- Capataz Especialista
- Capataz de Peones Ordinarios.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación

de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5

Criterios generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con

ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª.
- Comercial.
- Viajantes
- Almacenero.
- Listero.

b) Operarios:

- Chófer de camión y grúas.
- Oficial de 1ª y 2ª.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos,

porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

Grupo profesional 6

Criterios generales.

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

Formación.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Auxiliares en general.
- Mozo Especializado de Almacén
- Telefonista.

b) Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de motociclo.
- Especialista.
- Oficial de 3ª.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

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

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

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7

Criterios generales.

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

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante

b) Operarios:

- Peón.
- Aprendiz.

Tareas.

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
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 conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el vigente convenio se estará a lo dispuesto en el *III Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM)* (BOE 19/12/2019).

**TABLA SALARIAL
2019-2021**



TABLA SALARIAL 2020

CATEGORIAS		Salario Base Mes	Pagas Extras Mar, Jul, Dic	Salario Anual Año 2020	Valor Hora Extra
PERSONAL SUBALTERNO					
	GRUPO 5				
Listero	Grupo 5	972,87 €	972,87 €	14.593,12 €	14,51 €
Almacenero	Grupo 5	997,22 €	997,22 €	14.958,30 €	14,87 €
Chofer motociclo	Grupo 6	962,05 €	962,05 €	14.430,75 €	14,35 €
Chofer turismo	Grupo 6	980,07 €	980,07 €	14.701,11 €	14,62 €
Chofer de Camion y Gruas Automóviles	Grupo 6	1.022,07 €	1.022,07 €	15.331,07 €	15,24 €
Vigilante	Grupo 7	948,25 €	948,25 €	14.223,76 €	14,14 €
Ordenanzas y Porteros	Grupo 7	945,50 €	945,50 €	14.182,54 €	14,10 €
Telefonista	Grupo 6	974,28 €	974,28 €	14.614,19 €	14,53 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
	GRUPO 4				
Jefe de Primera	Grupo 4	1.153,65 €	1.153,65 €	17.304,78 €	17,21 €
Jefe de Segunda	Grupo 4	1.118,25 €	1.118,25 €	16.773,82 €	16,68 €
Oficial de primera	Grupo 3	1.071,72 €	1.071,72 €	16.075,84 €	15,98 €
Oficial de segunda	Grupo 3	1.037,90 €	1.037,90 €	15.568,43 €	15,48 €
Auxiliar	Grupo 6	1.005,04 €	1.005,04 €	15.075,59 €	14,99 €
Viajante	Grupo 5	1.037,98 €	1.037,98 €	15.569,67 €	15,48 €
PERSONAL TECNICO Y TECNICOS TITULADOS					
	GRUPO				

Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	Grupo 1	1.286,49 €	1.286,49 €	1.286,49 €	19.297,39 €	19,19 €
Peritos y Aparejadores	Grupo 2	1.247,70 €	1.247,70 €	1.247,70 €	18.715,46 €	18,61 €
Maestros Industriales	Grupo 2	1.106,21 €	1.106,21 €	1.106,21 €	16.593,16 €	16,50 €
A.T.S.	Grupo 2	1.023,87 €	1.023,87 €	1.023,87 €	15.358,07 €	15,27 €
TECNICOS DE TALLER						
Jefe de Taller	Grupo 3	1.164,40 €	1.164,40 €	1.164,40 €	17.466,07 €	17,37 €
Maestros de Taller	Grupo 3	1.092,90 €	1.092,90 €	1.092,90 €	16.393,46 €	16,30 €
Maestro Segundo	Grupo 3	1.085,98 €	1.085,98 €	1.085,98 €	16.289,65 €	16,20 €
Contramaestre	Grupo 3	1.093,79 €	1.093,79 €	1.093,79 €	16.406,78 €	16,31 €
Encargado	Grupo 4	1.016,39 €	1.016,39 €	1.016,39 €	15.245,86 €	15,16 €
Capataz Especialista	Grupo 4	992,44 €	992,44 €	992,44 €	14.886,57 €	14,80 €
Capataz de Peones Ordinarios	Grupo 4	981,82 €	981,82 €	981,82 €	14.727,29 €	14,64 €
CATEGORÍAS						
	GRUPO	Salario base día En Euros €	Pagas Extras Mar, Jul, Dic	Salario Anual Año 2020	Valor Hora Extra	
	Peón	32,21 €	966,17 €	14.653,60 €	14,57 €	
	Especialista	32,74 €	982,28 €	14.897,98 €	14,81 €	
	Mozo especializado en almacén	32,74 €	982,28 €	14.897,98 €	14,81 €	
PROFESIONALES DEL OFICIO						
	Oficial de primera	35,49 €	1.064,71 €	16.148,09 €	16,06 €	
	Oficial de segunda	34,57 €	1.037,13 €	15.729,83 €	15,64 €	
	Oficial de tercera	33,30 €	999,02 €	15.151,77 €	15,07 €	

Dieta Completa: 32,47 € - Media Dieta: 17,85 € - Kilometraje: 0,277 € /Km - Plus Trasporte Urbano: 0,52 €/Día de Trabajo

Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Extremadura

C/ Obispo Segura Sáez, 8 - 10.001 Cáceres - Tlf/Fax: 927-21.38.14

E-Mail: extremadura@fica.ugt.org



FICA
Industria,
Construcción y Agro
Extremadura



Mérida

C/ La Legua, 19 · 06800 · Tlf./Fax: 924 48 53 70

Zafra

C/ Gloria Arcos Fernández, s/n · 06300 · Tlf./Fax: 924 30 86 10

Cáceres

C/ Abilio Rodríguez Rosillo, 17 - Bajo · 10001 · Tlf./Fax: 927 21 38 14

Badajoz

C/ Cardenal Carvajal, 2 · 06001 · Tlf./Fax: 924 24 98 15

Plasencia

C/ Duque de Ahumada, s/n · Tlf.: 927 41 00 07. Fax: 927 41 00 12

Coria

Plaza Iberoamericana, 14-15 · Tlf.: 927 50 80 30. Fax: 927 50 81 38

Navalmoral de la Mata

C/ Pablo Luengo, s/n · Tlf./Fax: 927 53 19 48

E-mail: extremadura@fica.ugt.org