

**CONVENIO COLECTIVO PARA
LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA
DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA
2008, 2009, 2010 y 2011**

CAPITULO PRELIMINAR

Determinación de Partes

El presente Convenio Colectivo se concierta por los Representantes designados por la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (A.N.E.M.), la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (A.P.M.E.N.) como parte económica y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) como integrantes de la parte social.

CAPITULO I

Reglas de concurrencia y ámbito de aplicación

SECCIÓN I

Reglas de concurrencia

ARTÍCULO 1.

1. El presente Convenio Colectivo sustituye y absorbe a la Ordenanza Laboral de Industrias Siderometalúrgicas y Normas anejas, por lo que su contenido normativo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a los trabajadores y empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación, con la salvedad de lo dispuesto en el nº 2 de este artículo y lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.

En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra negociación de Pactos de Empresa sobre materias reguladas en el mismo, salvo lo dispuesto en la Cláusula Adicional Segunda de este Convenio.

2. El Convenio Regional del Metal no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio Colectivo de Empresa propio, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio Regional.
3. Las disposiciones de este Convenio no resultarán afectadas por el contenido de Convenios Colectivos de ámbitos distintos, salvo que las partes signatarias de este Convenio Regional, decidieran, de mutuo acuerdo, adherirse a uno de aquellos.

SECCIÓN II

Ambito de aplicación

ARTÍCULO 2º. *Ámbito funcional.*

El Ámbito Funcional de este Convenio Colectivo comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan fuera de este ámbito, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Artículo, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3. *Ambito personal.*

Ambas partes negociadoras establecen, de común acuerdo, que el presente Convenio Colectivo obliga a los trabajadores y Empresas incluidos dentro del ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 4. *Ambito Territorial.*

Este Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

ARTÍCULO 5. *Ámbito Temporal y Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2008.

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

A los efectos previstos en el artículo 86º.-2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

ARTÍCULO 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

ARTÍCULO 7. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

ARTÍCULO 8. *Norma general.*

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

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

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los representantes legales de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

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

ARTÍCULO 9.

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

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

ARTÍCULO 10. *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.*

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

a los representantes legales de los trabajadores y, si estos no existieran, a los trabajadores afectados.

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

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

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

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

ARTÍCULO 11. *Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.*

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

- a) La Dirección informará con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación de sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

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

Con el mismo ámbito que el Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como objeto intervenir a instancia de alguna de las partes afectadas.

ARTÍCULO 12. *Comisión Paritaria.*

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

Serán competencia de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

ARTÍCULO 13. *Revisión de tiempos y rendimientos.*

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos se establecerá un período de adaptación por acuerdo entre las partes.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales en la Comisión Paritaria constituida en su Empresa.

- e) Cuando al menos el 92% de los trabajadores de la plantilla que presten servicios en régimen de trabajo medido, alcancen habitualmente el rendimiento óptimo, durante los períodos de su jornada en que trabajen a tiempo medido.

A los efectos de determinar el expresado porcentaje del 92% se excluirán los trabajadores que se encuentren en período de adaptación y aquellos otros incorporados con prescripción médica de limitación de esfuerzos.

Llegado el caso que se contempla en este apartado e) se seguirá el siguiente procedimiento específico de actuación:

- La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores su decisión de

proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

- En el caso de que tales Representantes de Personal no se opongan a la ejecución de tal decisión, la Comisión Paritaria que se regula en el art. 11, párrafo último, de este Convenio, procederá a designar dos Técnicos, como árbitros imparciales, para resolver las diferencias que se planteen.
- En el supuesto de que los Representantes de los Trabajadores se nieguen a aceptar la decisión de la Empresa, podrá esta primar a aquellos trabajadores que, de forma voluntaria, decidan incrementar su actividad por encima del rendimiento óptimo, hasta el límite del 3 por 100 de dicho óptimo, establecido en el sistema de organización del trabajo que rijan en cada Empresa.

ARTÍCULO 14. *Rendimiento mínimo, pactado, habitual y óptimo o tipo.*

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

Rendimiento pactado es el que las partes han acordado en este Convenio con el carácter de mínimo garantizado.

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

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

En lo relacionado con los coeficientes de descanso por fatiga y otros se estará a lo dispuesto en las normas legales nacionales e internacionales ratificadas por España.

ARTÍCULO 15. *Incentivos.*

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

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

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

Si cualquier de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Salario que se hubiese previsto. Si tales causas no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente al trabajador, la Empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

CAPITULO III

Ingresos, período de prueba, ascensos y ceses voluntarios

ARTÍCULO 16. *Ingresos.*

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

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

Las Empresas, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

ARTÍCULO 17. *Período de prueba.*

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

- Peones Especializados y Especialistas: *15 días laborables*
- Aprendices, Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de oficio: *30 días laborables*
- Subalternos: *30 días laborables*
- Administrativos: *30 días laborables*
- Técnicos no titulados: *2 meses*
- Técnicos titulados: *6 meses*

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

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

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 18. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

B. Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría.
- e) Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en la Categoría.

C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

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

ARTÍCULO 19. *Ceses voluntarios.*

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

- Obreros: 15 días.
- Subalternos: 15 días.

- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o titulados administrativos: 2 meses.
- Técnicos no titulados: 2 meses.
- Técnicos titulados: 2 meses.

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

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

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

Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

La firma del finiquito se entenderá efectuada, en todo caso, con reserva, por parte del trabajador, del derecho que pudiera corresponderle al abono, en su momento, de las cantidades por posibles Revisiones Salariales, cuando éstas deban de practicarse por concurrir las condiciones establecidas en este Convenio.

CAPITULO IV

Movilidad

ARTÍCULO 20. *Desplazamientos.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a cinco días laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses.

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

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

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

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, art. 40-4, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado,

el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantías económicas.

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

ARTÍCULO 21. *Salidas, viajes y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en que radique la Empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este Convenio Colectivo.

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

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías salvo que el viaje se realice en avión.

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

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, sino están situados a distancia que exceda de 3 km. de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha

de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

ARTÍCULO 22. *Movilidad Funcional.*

1.- La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional. A falta de definición de Grupos Profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5.- El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 23. *Traslados.*

1.- Traslado del Centro de Trabajo

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el Centro de Trabajo.

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

2.- Traslado forzoso y definitivo del trabajador

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el art. 40, apartados 1 , 2 y 3) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la Empresa condiciones pactadas al respecto, el trabajador que se traslade tendrá derecho a:

- Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.
- Abono de la mudanza de sus enseres.
- Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensará por la Empresa la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda.

CAPITULO V

Formación profesional

ARTÍCULO 24.

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

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por las Empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las Empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en Empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones Paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la Empresa.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de formación profesional, se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las partes firmantes de este Convenio.

A nivel de Comunidad Foral, la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 67 de este Convenio Colectivo será competente a los efectos de intervenir en aquellas Empresas donde no se haya establecido ningún tipo de Comisión que conozca de esta materia, o, donde habiéndola constituido, así se solicite, siempre que dicha solicitud se lleve a cabo, en ambos casos, conjuntamente por la Empresa y sus trabajadores.

Igualmente esta Comisión Paritaria promoverá e impulsará la formación ocupacional en el marco de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

CAPITULO VI

Salud laboral

ARTÍCULO 25.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del trabajador no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán los trabajadores a través de los Órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las firmantes de este convenio.

CRITERIOS DE VALORACION Y LIMITES DE EXPOSICION

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de fabricación o de sus instalaciones, se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

INFORMACION Y FORMACION

En este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus Normas de desarrollo.

ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la

empresa. En caso de no acuerdo, será la autoridad laboral la que resuelva.

La Empresa podrá requerir la entrega de la prendas usadas antes de facilitar las nuevas. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán, por sí mismas, menoscabo de las condiciones normales de trabajo.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.
2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja o, en su defecto justificante médico de asistencia a Consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.
4. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.
5. Igualmente en este capítulo acuerdan:
 - a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el Preámbulo de este epígrafe segundo.
 - b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.
 - c) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador.
 - d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada Empresa continuarán en vigor y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes.

DELEGADO TERRITORIAL DE PREVENCIÓN

El Delegado de Salud Laboral de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, y en aquellas empresas que no tengan Delegados de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley. En aquellas empresas que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

VIGILANCIA DE LA 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 exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 el 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 llevará 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.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario 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 trabajador 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.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que las disposiciones legales aplicables determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y CONTROL DE TRABAJADORES EXTERNOS

1. Los trabajadores de E.T.T. contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo.
2. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo cuando sean usuarias de E.T.T., recabarán de estas últimas la información necesaria para asegurarse de que el trabajadores puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:
 - a. Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que debe prestar en las condiciones que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - b. Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.
 - c. Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 2 del Real Decreto 216/1999.

Igualmente la Empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto que aquellos que concurren de manera general en la Empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

3. Las Empresas usuarias incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo no permitirán el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

CAPITULO VII

Tiempo de trabajo

SECCIÓN I

Jornada, vacaciones, calendario laboral, determinación de norma más favorable

ARTÍCULO 26. *Jornada anual.*

- Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de acuerdo con la siguiente regulación:

Durante el año 2008: 1.707 horas

Durante el año 2009: 1.703 horas

Durante el año 2010: 1.699 horas

Durante el año 2011: 1.695 horas

- La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada Empresa del Sector. No obstante, la disminución de jornada pactada, que se llevará a efecto en cada una de las tres últimas anualidades de vigencia de este Convenio, habrá de realizarse, en cada uno de los años aplicando reducciones de, cuando menos,

una hora de duración.

- Aquellas Empresas que, por cualquier circunstancia o concepto, tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior, en cómputo anual, a las jornadas pactadas en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.
- Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto que al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 27. *Bolsa de disponibilidad de horas.*

A. Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la Empresa, una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo de 48 horas o reducirse en un máximo de 48 horas en cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio Colectivo.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

B. Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta (DEBE) como saldo a

favor de la Empresa.

El saldo (HABER) positivo para el trabajador de la cuenta de días será anual y no podrá exceder de 48 horas en cada uno de los 4 años de vigencia del Convenio.

El saldo (DEBE), favorable a la Empresa, de dicha cuenta será plurianual sin que pueda exceder de 192 horas de forma que la reducción o compensación del saldo de horas a favor del trabajador (HABER) con el saldo de horas dejadas de trabajar por él mismo (DEBE) se podrá llevar a cabo por la Empresa durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo y un año más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Si no existieran en la cuenta del trabajador horas a favor de la Empresa (DEBE) y una vez practicada la reducción y compensación con las que existieran, resultará en número de horas a favor del trabajador (HABER) estas le serán abonadas por la Empresa junto con la nómina del mes de Marzo del año siguiente.

- C. En el mes de Marzo de cada año, se realizará un balance del estado de la cuenta de horas del trabajador y la constatación del saldo que pudiera existir a 31 de diciembre del año anterior.

Esta información le será comunicada a cada trabajador afectado para su conocimiento.

- D. Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de cada Empresa y en sábados. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en domingos, festivos, vacaciones y puentes.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe de lunes a viernes, y el trabajador realice en dichos días su jornada ordinaria completa, tal jornada diaria solo podrá incrementarse en 1 hora.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe en sábados habrá de hacerse en jornadas diarias completas, salvo que la Empresa y el trabajador afectado acuerden otra cosa.

Las horas que se trabajen en sábado en virtud de esta Bolsa de Disponibilidad -y sin perjuicio de su retribución por vía directa o por aplicación del mecanismo de la reducción o compensación regulado en el apartado B antecedente de este artículo- darán lugar a la percepción por el trabajador de un Plus igual al 50% del salario del día o fracción de día

trabajador, sin incluirse en el salario día los conceptos de vencimiento periódico superior al mes y vacaciones.

E. 1. Para que se genere la posibilidad de ampliar o reducir la jornada anual que se regula en este Artículo en cada una de las anualidades de vigencia de este Convenio Colectivo las Empresas habrán de cumplir el requisito de no haber superado en el año natural anterior a aquel de que se trate (computado de Enero a Diciembre) los siguientes porcentajes, en promedio anual, de contratación temporal:

- Empresas con plantilla hasta 50 trabajadores fijos: 24%
- Empresas con plantilla de 51 o más trabajadores fijos: 18%

2. A los efectos de calcular los referidos porcentajes de contratación temporal se seguirán las siguientes reglas:

- Se tendrán en cuenta los contratos por obra o servicio determinado o por circunstancias de mercado o acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el Artículo 15, nº1 apartados a) y b) del E. T. tanto si han sido realizados directamente por la Empresa como por medio de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.).
- En cambio no se computarán ni tendrá en cuenta para dicho cálculo de porcentajes los contratos formativos (prácticas y formación), los de interinidad, los de relevo y aquellos que se celebren para sustituir a trabajadores que se jubilan anticipadamente a los 64 años, conforme al R/D 1-194/1.985, y que regulan en el Art. 48 (F de este Convenio Colectivo.

3. Para la determinación de los porcentajes de temporalidad anual referidos en el número 1 antecedente se seguirán las siguientes reglas:

$$\frac{\text{(1) Horas de presencia de trabajadores temporales (Art. 15.1 a) y b) del E.T.) en el año anterior}}{\text{(1) Horas de presencia de plantilla fija en el año anterior}} \times 100 = \text{Porcentaje de temporalidad}$$

(1) El tiempo transcurrido en Incapacidad Temporal y el empleado en el disfrute de permisos y licencias tendrá la consideración de tiempo de presencia.

4. Durante el presente año 2008, primero de vigencia del Convenio Colectivo para constatar la no superación de los porcentajes establecidos en el número DOS antecedente, las Empresas tomarán como referencia los datos correspondientes al periodo del 1/1/2007 al 31/12/2007.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los números anteriores de este apartado E -en el sentido de que la superación de los porcentajes de contratación temporal en promedio anual tenga como efecto la imposibilidad de generar horas de ampliación o reducción de la jornada anual en el año siguiente -tal circunstancia no impedirá llevar a cabo la reducción o compensación del saldo de horas a favor de la Empresa en dicho año en los términos regulados en el epígrafe B de este Artículo.

F. La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos, setenta y dos horas con expresión de las razones que lo motivan y justificación del cumplimiento del requisito de la contratación temporal.

G. La Comisión Paritaria regulada en el artículo 67 de este Convenio Colectivo realizará el seguimiento de la correcta aplicación de lo pactado en este artículo.

Tanto las Empresas que hagan uso de esta Bolsa de Disponibilidad, como los Representantes de los Trabajadores en aquellas, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria la utilización de la misma y las circunstancias en que se hubiera producido, aportando la documentación acreditativa del cumplimiento de los porcentajes de contratación temporal en los términos pactados.

H. Sin perjuicio de lo establecido en el Epígrafe C del presente Artículo, cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la Empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo.

Si existieran horas a favor del trabajador (HABER) -una vez practicada la reducción y compensación si procediera- todavía no abonadas, le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito.

Si por el contrario las horas fueran a favor de la empresa (DEBE) el importe de las mismas se le descontará al trabajador de la mencionada liquidación de finiquito. A partir del día 31/12/2012 no podrá llevarse a cabo tal descuento.

- I. No obstante lo establecido en este Artículo continuarán en vigor y en sus propios términos lo pactado entre las Empresas y sus trabajadores sobre esta materia de disponibilidad de horas o flexibilidad.

ARTÍCULO 28. *Jornada irregular.*

Las Empresas podrán implantar la jornada de trabajo irregular preavisando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, o a falta de estos a los trabajadores afectados, con 72 horas de antelación.

En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas y el semanal.

Por virtud de esta jornada irregular se podrá alargar el horario en una hora disminuyéndola paralelamente en otra hora de manera que se respete la jornada anual pactada.

En todo caso continuarán en vigor los acuerdos que pudieran existir entre las empresas y los trabajadores en materia de jornada irregular.

ARTÍCULO 29. *Vacaciones.*

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al

respecto.

En los casos en que no se alcance tal acuerdo, no será posible efectuar la división de las vacaciones.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:

- La Empresa y los Representantes de los Trabajadores deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.
- Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.
- Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.

d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

e) El trabajador que una vez iniciado el disfrute de sus vacaciones durante el mismo sea hospitalizado tendrá derecho a ampliar los días que le restan para completar el disfrute del período legal de vacaciones en un número de días igual al período en que permaneciera hospitalizado, siempre dentro del año natural, de forma que deberá realizarse dicho disfrute antes del día 31 de diciembre del año en que se inicie la hospitalización.

El disfrute de tales días se llevará a cabo de forma inmediata al momento en que cese la situación de hospitalización o, en su caso a continuación de la finalización del período vacacional correspondiente si el alta hospitalaria se produjera con anterioridad a la terminación de dicho período, salvo que la empresa y el trabajador, en ambos supuestos, acordaran otra cosa.

En ningún caso, por virtud de este sistema podrá el trabajador disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

ARTÍCULO 30. *Calendario laboral.*

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34-6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el B.O.N. de Navarra, las festividades de cada año.

En lo que respecta al año 2008, las Empresas que no lo hubieran hecho con anterioridad, procederán a exponer el referido Calendario en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.N. de Navarra.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 29 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el artículo 26 de este Convenio o las inferiores existente en las Empresas.

ARTÍCULO 31. *Turnos de trabajo.*

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo en los siguientes términos:

- Dichas Empresas cualquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador, con una duración de 50 días laborables al año, durante cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio.
- En ningún caso esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa, salvo, naturalmente, durante el período en que se esté ejercitando esta facultad de implantación de turnos, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad, se entiende otorgado en este precepto.

ARTÍCULO 32. *Determinación de normas más favorables.*

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas, en tales artículos, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto en otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

SECCION II

Horas extraordinarias

ARTÍCULO 33. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente,

entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

En aquellas Empresas donde existan acuerdos de información superior al antedicho se estará a los mismos.

SECCION III

Licencias y excedencias

ARTÍCULO 34. *Licencias sin sueldo.*

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

En ningún caso estas Licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.

ARTÍCULO 35. *Licencias retribuidas.*

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.
3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborables de Licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

6. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.
8. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.

9. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.
10. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
11. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
12. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.
13. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.
14. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el

artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

15. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 10, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en los epígrafes 3, 4 y 5 de este art. se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/ra., con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

En los casos que se relacionan el trabajador percibirá el Salario Base de Convenio y el Plus Convenio.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 11, 12, 13, 14 y 15 serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por, su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen.

ARTÍCULO 36. *Excedencias.*

- A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

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

- B) Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia

voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el nº 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VIII

Política salarial

ARTÍCULO 37. Salarios.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

ARTÍCULO 38. Componentes del Salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

ARTÍCULO 39. Incremento Salarial.

Epígrafe 1º Incremento sobre Salarios Reales

A) RETRIBUCIONES PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011.

1. Se conviene para 2008 un incremento del 3% sobre todos los conceptos salariales

medios brutos individuales asignados durante 2007, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.

2. Con efectos de 1 de Enero de 2009, 2010 y 2011, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2008, 2009 y 2010, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas, en la cuantía que como I.P.C. previsto para los años 2009, 2010 y 2011 establezca el Gobierno de la Nación incrementado en 0,75 de punto en cada uno de los tres años.

En el caso de que por el Gobierno no se procediera a establecer el I.P.C. previsto, será la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio la que determine la cifra que ha de tomarse en cuenta en su sustitución.

B) REVISION SALARIAL PARA 2008, 2009, 2010 y 2011.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de lo acordado por las partes respecto de los incrementos salariales, sobre salarios reales, que, con carácter definitivo, habrá de efectuarse durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 y que se ha cifrado en el I.P.C. real Nacional de cada uno de dichos años, más 1 punto para 2008 y más 0,75 de punto para 2009, 2010 y 2011, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial, que operará del modo siguiente:

- a) En el caso de que la cifra de incremento salarial que resulte de aplicar, para cada uno de los cuatro años, lo dispuesto en los números 1 y 2 del Epígrafe 1º apartado A) de este artículo fuera inferior a la que resulte de sumar 1 punto al I.P.C. real Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 0,75 de punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2009, 2010 y 2011, se practicará -tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia- una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar los mencionados límites (I.P.C. real Nacional 2008 + 1 punto e I.P.C. real Nacional 2009, 2010 y 2011 + 0,75 de punto).
- b) En el caso contrario, en que la cifra de incrementos salariales resultante de aplicar, para cada uno de los cuatro años de vigencia, lo dispuesto en los números 1 y 2 del Epígrafe 1º, apartado A) de este artículo fuera superior a la que resulte de sumar 1 punto al I.P.C. real a nivel Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 0,75 de punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2009, 2010 y 2011, la revisión a practicar tan pronto se conozca oficialmente

tal circunstancia, consistirá en reducir aquella cifra de incrementos salariales en la cuantía matemática precisa para alcanzar el mencionado límite (I.P.C. real Nacional de 2008 + 1 punto e I.P.C. real 2009, 2010 y 2011 + 0,75 de punto).

Las cantidades afectadas por esta revisión que habrían sido abonadas en exceso por las Empresas, tendrán la consideración de Anticipos a Cuenta de los incrementos salariales que se produzcan en el siguiente año, y por é ello, no formarán parte de la Base tenida en cuenta para practicar los aumentos de Salarios correspondientes a dicho año siguiente.

Epígrafe 2º Incremento sobre Salario Garantizado

A) SALARIO GARANTIZADO PARA 2008, 2009, 2010 y 2011.

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio las Empresas garantizarán un Salario bruto, para los trabajadores mayores de 18 años, excepto los que estén ligados a la Empresa por Contratos de Formación o en Prácticas, de acuerdo con las normas siguientes:

1. En el año 2008 la cuantía anual bruta será la que para cada Grupo Profesional se señala en el artículo 70 nº 1 de este Convenio Colectivo.
2. Para determinar la cuantía que haya de tener este concepto en los años 2009, 2010 y 2011 se estará a lo establecido en el artículo 70 nº 2, 3 y 5 del presente Convenio Colectivo
3. Se efectuará, si procediese, la Revisión Salarial, al alza o a la baja, en los términos establecidos en el Artículo 70 nº3 de presente Convenio Colectivo.
4. Para el cómputo de estos salarios de garantía, se incluirán todos los conceptos, excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y la prima a la producción en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalente en cualquier otro sistema de medición.

ARTÍCULO 40. *Conceptos salariales.*

Sin perjuicio del Salario Garantizado, los conceptos salariales mínimos del Convenio serán los

siguientes:

Salario Base y Plus de Convenio: Los que se establezcan como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año -tomando como base el valor medio que tuvieran en el año anterior a aquel de que se trate-, el incremento salarial para Salarios Reales que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 39, Epígrafe 1º, apartado A), números 1º y 2º de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

Plus de Carencia de Incentivos:

A) Las Empresas existentes a la firma de este Convenio abonarán este concepto a todos los trabajadores excepto a los vinculados por Contratos de Formación o con Contratos en Prácticas:

- Durante 2008: 77,64 € mensuales y revisión, al alza, o a la baja, si procediese.
- Durante 2009, 2010 y 2011: la cantidad que resulte de aumentar, tomando como base el valor medio que tuviera tal concepto en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate la cifra, que como incremento salarial para Salarios Reales resulte en aplicación de lo establecido en el art. 39, Epígrafe 1º, apartado A), número 2º, de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

B) Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de aplicación de este Convenio, abonarán este Plus de Carencia de Incentivo aplicando, en cada uno de los cuatro años de vigencia, la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,4539$$

C) Las Empresas que tengan establecido sistemas de Retribución por Incentivos, podrán absorber de las Primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos mínimos garantizado.

El Plus de Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima. Para aquellos que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si un trabajador incurriese en faltas de asistencia o puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a él, perderá el derecho a la percepción del Plus de Convenio en la cuantía siguiente:

- Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante 1 día.
- Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.
- Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

ARTÍCULO 41. *Rendimiento garantizado en Empresas con sistemas de incentivos.*

1. Para las Empresas que trabajen con sistemas de Primas se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo, de 68 BEDAUX, 85,25 CREA o 114,68 C.N.A.
A dicha actividad, la retribución total de un operario mayor de 18 años, con excepción de los vinculados con Contrato de Formación o en Prácticas, deberá de ser, cuando menos de la cuantía que para cada Grupo Profesional se establezca como Salario Garantizado en cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio Colectivo.
2. Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcanzase en total 26.692 puntos Bedaux, 34.101 Crea o 43.133 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutiva, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

ARTÍCULO 42. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Con carácter general, se establecen dos gratificaciones extraordinaria. Una será abonada durante la primera semana del mes de Julio, y la otra, el 22 de Diciembre.

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

El importe de cada una se determinará del siguiente modo:

- Para 2008, computando 30 días de los mismos conceptos (Salario Base y Plus Convenio) utilizados en 2007, a su valor medio, incrementados en el 3 por 100 y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
- Para 2009, 2010 y 2011, 30 días de Salario Base y Plus Convenio, aplicando al valor medio que hubieran tenido estos conceptos salariales, en el año inmediatamente anterior o aquel de que se trate, los incrementos para Salarios Reales que resulten en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 39, Epígrafe 1º, apartado A), número 2 de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

ARTÍCULO 43. *Horas Extraordinarias.*

El precio medio anual de cada hora extraordinaria en 2007 será incrementado en 2008 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, en su caso.

El precio medio anual de la hora extraordinaria para 2009, 2010 y 2011 se determinará aplicando el valor medio que tal concepto hubiera tenido en el año anterior a aquel de que se trate, la cifra de incremento salarial para Salarios Reales que resulte de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39, Epígrafe 1º, apartado A), número 2 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

ARTÍCULO 44. *Antigüedad.*

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año sucesivo.

La antigüedad se abonará prorrateada de conformidad con las normas establecidas en el artículo 44 nº1 del anterior Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra para los años 2000/2003 en lo que resulten aplicables al momento actual.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la Empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se

computarán a efectos de antigüedad los periodos de servicio de aprendices, pinches y botones.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

3. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante el año 2008, los siguientes valores mínimos:

1 ^{er} trienio	123,07 €
2 ^o trienio	246,12 €
3 ^{er} trienio	430,66 €
4 ^o trienio	535,58 €
5 ^o trienio	614,92 €
6 ^o trienio	800,04 €
7 ^o trienio	861,23 €
8 ^o trienio	922,76 €

Incrementándose en 63,09 € más los sucesivos trienios.

Por aplicación del nuevo sistema de pago prorrateado los valores mínimos anuales referidos, se abonarán fraccionados en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

4. Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante los doce meses anteriores se incrementarán en el día de devengo del año 2008 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

Durante los años 2009, 2010 y 2011, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al previsto para Salarios Reales para cada uno de dichos años en el artículo 39, Epígrafe 1^o, apartado A) número 2 de este Convenio Colectivo y revisión salarial, al alza o a la baja, si procediese.

Las cantidades que resulten se abonarán prorrateadas en catorce pagas iguales, en los doce meses siguientes, más las dos Gratificaciones Extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este Artículo.

5. A la finalización de la vigencia de este Convenio se negociará la transformación del concepto de Antigüedad en la forma que las partes pacten de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 45. *Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

- La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2007, se incrementará para 2008, en el 3 por 100, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
- Para determinar la cuantía diaria que estos conceptos hayan de tener en 2009, 2010 y 2011, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento para Salarios Reales que resulte, de conformidad con el número 2, apartado A) del Epígrafe 1º del art. 39 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, aplicando, en cada uno de los cuatro años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,0381$$

3. Estos Pluses se abonarán por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En las Empresas de nueva creación o en las existentes en el momento de la firma de este Convenio, en que se de, por vez primera, la concurrencia manifiesta de la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en la industria, el valor diario que resulte, en aplicación de los párrafos 1º y 2º antecedentes, se

incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por 100, si fuesen las tres.

Durante el período de vacaciones se abonarán el promedio obtenido por el trabajador por estos Pluses, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

ARTÍCULO 46. *Plus de nocturnidad.*

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:
 - La cuantía media que este Plus tuvo en 2007, se incrementará para 2008, en el 3 por 100, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
 - Para determinar la cuantía diaria que este concepto haya de tener en 2009, 2010 y 2011, se incrementará los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento para Salarios Reales que resulte de conformidad con el número 2, apartado A) del Epígrafe 1º del art. 39 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán el Plus de Nocturnidad, aplicando, en cada uno de los dos años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,0476$$

3. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excesivamente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponden.

ARTÍCULO 47. *Viajes y dietas.*

1. Durante 2008, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 34,15 € por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días,

en cuyo caso el valor de la dieta será de 41,59 €/día.

La media dieta se pagará a razón de 19,78 €.

En el caso de que por concurrir las circunstancias previstas, fuera necesario practicar durante los años de vigencia del Convenio, la revisión salarial, las cantidades más arriba señaladas se incrementarán o reducirán en idéntico porcentaje al que resulte de aplicación para la revisión.

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

2. La cuantía que abonaron las Empresas por este concepto durante 2007, será incrementada para 2008 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
3. Para 2009, 2010 y 2011, tanto las cantidades señaladas en el apartado 1) antecedente de este artículo, como la cuantía media que hubieran abonado las Empresas por este concepto el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, serán incrementadas en el porcentaje de aumento que, respectivamente, se acuerde para Salarios Reales, de conformidad con el párrafo 2 apartado A) del Epígrafe 1º del artículo 39 de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

CAPITULO IX

Regulación de materias diversas

ARTÍCULO 48. Contrataciones.

Las partes firmantes de este Convenio con la finalidad de dar estabilidad al empleo existente, así como fomentar y generar nuevas contrataciones, establecen, en esta materia, los siguientes compromisos:

A) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El Contrato para la Formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar Contrato en Prácticas.

Los Trabajadores en Formación durante el 2008 percibirán una retribución única que no podrá ser inferior a las siguientes cuantías brutas:

Trabajadores en Formación de primer año: 518,16 €/mensuales

Trabajadores en Formación de segundo año: 615,12 €/mensuales

Para determinar la retribución única de los Trabajadores en Formación durante 2009, 2010 y 2011 se tomará como base el importe medio que tal concepto hubiera alcanzado en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, aplicándose los incrementos salariales que para Salarios Reales resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, Epígrafe 1º, apartado A) número 2 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

B) CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Con el fin de fomentar esta modalidad de contratación y a los efectos de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados se acuerda incrementar los tantos por ciento de retribución establecidos en el artículo 11 número 1 apartado e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores quedando establecidos en el 65 por 100 ó el 80 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del Contrato, respectivamente.

C) CONTRATO EVENTUAL.

El Contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1 apartado b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la referida duración máxima.

D) CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se entenderán por Contratos de Obra o Servicio Determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la Representación de los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, Grupos Profesionales a asignar y duración prevista.

E) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el artículo 12-6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes convienen en valorar positivamente la aplicación en el sector como instrumento que permite el fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional, obteniéndose el objetivo de permitir la inserción laboral a la vez que se convierte en herramienta útil para abordar las renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

Por todo ello las Empresas dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento estudiarán las peticiones que les sean formuladas, en materia de jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten.

En aquellos casos en que la Empresa no atienda la solicitud del trabajador, cualquiera de los afectados, podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, quien después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas de cara a la consecución de un acuerdo entre Empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos y condiciones regulados en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social en su artículo 4 y en la Disposición Adicional Vigésima Novena por la que se modifica la redacción del apartado 6 y se incluye un nuevo apartado 7 en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

F) JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

El trabajador tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

A estos efectos, las Empresas deberán de:

- 1º) Sustituir al trabajador a su cese por esta jubilación por otro trabajador que se haya inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.
- 2º) El contrato del trabajador sustituto, que se regirá por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrá una duración mínima de 1 año y habrá de formalizarse, en todo caso, por escrito debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.
- 3º) El contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente donde quedará depositado un ejemplar; otro, debidamente diligenciado, será entregado al trabajador que se jubile para su presentación en la Entidad Gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- 4º) Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, la Empresa deberá de sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

G) SUBROGACIÓN

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subcontratar a los trabajadores que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

- A) Que la anterior empresa llevase al menos 12 meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.

- B) No se podrá subrogar a aquellos trabajadores que lleven menos de 6 meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.
- C) Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

Para que opere la subrogación, la empresa cesante en el servicio de mantenimiento deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar la relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC 2 donde se encuentren los mismos, de los últimos 6 meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc, que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicios siendo única responsable de dichos pagos.

ARTÍCULO 49. *I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral.*

1. En las Empresas que se vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.
2. En los supuestos de enfermedad justificada, con aviso a la Empresa, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, teniendo presente que el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo establecía la obligación de las Empresas de abonar a los trabajadores el 50% del salario real durante los cuatro primeros días de la primera baja de enfermedad del año y que con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 y, pese a que su Disposición Final Tercera derogaba expresamente dicha Ley de Contrato de Trabajo, el criterio reiterado de la jurisprudencia estableció que el citado artículo 68 se mantenía como derecho reglamentario, en aplicación de lo establecido en la Disposición Final Cuarta del Estatuto de los Trabajadores, en el

momento presente la promulgación de legislación, que ha modificado determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, deroga expresamente la citada Disposición Adicional Cuarta del Estatuto de los Trabajadores por la que se mantenía en vigor como Norma Reglamentaria el referenciado artículo, no obstante el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

ARTÍCULO 50. *Accidentes de Trabajo.*

En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el productor accidentado.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las Empresas, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá el adecuado sistema de vigilancia y control.

ARTÍCULO 51. *Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.*

Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 9.015,18 € en caso de muerte por accidente de trabajo y de 18.030,36 € en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.

Los nuevos capitales asegurados que se señalan en el párrafo anterior entrarán en vigor a los cuarenta días naturales de la publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.N., disponiendo las empresas del plazo referido para concertar con las Compañías de Seguro los correspondientes reajustes.

Las Empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de Seguro Colectivo que, en su conjunto, resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo primero de este artículo, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 52. *Principios ordenadores*

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53. *Graduación de las Faltas*

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

ARTÍCULO 54. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a.) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres

ocasiones en un período de un mes.

- b.) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c.) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d.) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e.) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f.) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g.) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h.) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i.) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes 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.

ARTÍCULO 55. *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 trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f.) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g.) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h.) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i.) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j.) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k.) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l.) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

ARTÍCULO 56. *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 un mes, 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 hayan sido objeto de sanción.

- k.) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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

ARTÍCULO 57. 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 58. Prescripción

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

- A. Faltas leves: Diez días.

- B. Faltas graves: Veinte días.
- C. 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.

ARTÍCULO 59. *Abuso de autoridad.*

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

CAPITULO XI

SECCION I

Igualdad de Oportunidades

ARTÍCULO 60.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de

oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Principio de Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

2. Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

- Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.
- Igualdad en la formación y promoción profesional.

3. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro

progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión

del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho con la antelación suficiente para que aquel pueda ordenar la producción y, en todo caso, y como mínimo con un preaviso de 4 días.

5. Guarda legal

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

6. Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- A) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- B) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- C) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare

la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

7. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el

derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

SECCIÓN II

Planes de Igualdad

ARTÍCULO 61.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

- A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

- B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas 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 los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Concepto de los Planes de Igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 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 oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán 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.

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 cuya finalidad será obtener 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 y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. 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 dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales
- d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical
- f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato

- g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h. Excedencias último año y motivos
- i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas
- k. Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/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 procesos de selección, formación y promoción.

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 en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en 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 consistirán en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y

modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- 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 familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- 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 y sexual.

Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente

Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las

empresas con desagregación por género.

- e. En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio Siderometalúrgico de Navarra.

SECCIÓN III

Integración laboral del minusválido

ARTÍCULO 62.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración Foral, a fin de buscar soluciones dignas al problema del trabajador con minusvalía.

CAPITULO XII

Derechos sindicales

ARTÍCULO 63.

Las partes firmantes del Convenio del Metal de la Comunidad Foral de Navarra, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.
- d) Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.
- e) Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en las Empresas con más de cinco trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de los trabajadores afectados.
- f) En las Empresas de más de 250 trabajadores, los miembros de los Comités de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación.
A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación, de al menos tres días, el miembro o miembros de Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

CAPITULO XIII

Técnicos y cuadros

ARTÍCULO 64.

1. Se mantendrá, como mínimo, el actual abanico salarial en las Empresas.
2. La Comisión Paritaria, regulada en el artículo 67 de este Convenio, asumirá el encargo de estudiar supuestos específicos en los que pudiera ser de interés la suscripción de una póliza para la cobertura de la responsabilidad civil de Técnicos y Cuadros, que pudiera derivarse

del ejercicio de su actividad laboral, así como de recopilar información sobre los costes que de la supuesta implantación de tal seguro se derivarían.

CAPÍTULO XIV

Otras regulaciones

ARTÍCULO 65. *Empresas de Trabajo Temporal.*

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, no podrán celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:
 - A) Para sustituir a trabajadores en huelga.
 - B) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen reglamentariamente.
 - C) Cuando la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, en los 12 meses anteriores, por despido improcedente, por el despido objetivo regulado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, despido colectivo o por extinción del contrato basado en incumplimiento del empresario.
 - D) Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.
 - E) Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de los trabajadores, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:
 - Nombre de la E.T.T.
 - Trabajo a realizar y número de trabajadores.
 - Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.
 - Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este Convenio incluidas las salariales.

2. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de E.T.T. con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones se estará a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por la Ley 29/1999.

3. En todo lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, R.D. 4/1995 y la Ley 29/1999 o disposiciones que las sustituyan.

ARTÍCULO 66. *Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.*

- 1º. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de éste Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, 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 a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto 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.

- 2º.- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro

de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

ARTÍCULO 67.

Se constituirán, con condiciones específicas, cada una de las siguientes Comisiones:

COMISIÓN MIXTA INTERPRETADORA

COMISIÓN PARITARIA

Comisión Mixta

Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio que estará formada por 2 Vocales Sociales y 2 Vocales Económicos y sus correspondientes suplentes de entre los que han intervenido en la firma del Convenio, presidida por el Presidente de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Igualmente esta Comisión entenderá de todas aquellas cuestiones que le vengan atribuidas en el articulado de este Convenio.

Comisión Paritaria

Las partes firmantes de este Convenio procederán a la constitución de una Comisión Paritaria integrada por 2 Vocales Sociales y 2 Vocales Económicos y sus correspondientes suplentes, designados por las Asociaciones de Empresarios y Centrales Sindicales del mismo, con cometidos en los siguientes campos:

- **Formación Profesional:** Las funciones a desarrollar serán las establecidas en el último párrafo del Artículo 24 de este Convenio Colectivo.
- **Bolsa de Disponibilidad de Horas:** Las funciones a desarrollar serán las correspondientes al seguimiento de la correcta aplicación de lo establecido en el artículo 27 de este Convenio Colectivo así como los demás cometidos de recepción de comunicaciones y documentación que se especifican en el Apartado SIETE del referido artículo 27 del Convenio.

- **Salud Laboral:** La Comisión Paritaria tendrá la función de aplicar en el ámbito de este Convenio Colectivo la normativa legal de Prevención de Riesgos.

Más específicamente esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios los de información, formación y asesoramiento en materias de Prevención de Riesgos Laborales en aquellas Empresas que lo soliciten y, muy especialmente en aquellas que por su dimensión no vengan obligadas por la Ley a constituir Comité de Seguridad y Salud o a designar Delegados de Prevención.

Para el desarrollo de estas funciones la Comisión Paritaria, en esta materia de Salud Laboral, podrá delegar su actuación en técnicos o expertos designados por las entidades componentes de la misma.

Con el fin de obtener el apoyo financiero necesario para el desarrollo de estas actividades la Comisión de Salud Laboral recabará de los poderes públicos, tanto en el ámbito Foral como en el Estatal, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes.

- **Técnicos y Cuadros:** Realizará los estudios y recopilación de información en los términos que se recogen en el artículo 64 nº 2 de este Convenio Colectivo.
- **Clasificación profesional:** Las funciones en esta materia serán las que se especifican en el Artículo 71 de este Convenio Colectivo.
- **Empleabilidad:** La realización de las funciones y cometidos que se especifican en el artículo 72 de este Convenio Colectivo.
- **Medio Ambiente:** Desarrollará las funciones que se especifican en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio Colectivo.
- **Igualdad de Oportunidades:** Desarrollará las funciones que se recogen en el Artículo 61 del presente Convenio Colectivo.
- **Cualificaciones profesionales:** Desarrollará las funciones que se definen en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo.
- **Innovación:** Llevará a cabo los cometidos que se relacionan en la Disposición Adicional

Quinta de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 68.- *Sistemas de Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y parrillas de integración de categorías.*

Los trabajadores que presten servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y, en atención a todo ello, a las funciones que desarrollen y que se definen en los párrafos que a continuación se concretarán. Con base en tales circunstancias estos trabajadores se clasificarán en Grupos Profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el supuesto 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. Esta clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

I.- Definición de los Grupos Profesionales.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio se incluirán dentro de los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional dentro de las divisiones orgánicas funcionales de Operarios, Empleados y Técnicos.

Dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional 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 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 para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- 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.

En función de todo lo anterior se definen, a continuación, los distintos 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 conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.*

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el Nº 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de Sistemas (titulación superior)
- Arquitectos
- Directores de Áreas y Servicios
- Ingenieros
- Licenciados

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 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 empresa 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 un 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el N° 2 del baremo de las Bases de cotización de la Seguridad Social y, eventualmente, en N° 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores DE ENTRADA (1)
- A.T.S.
- Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros Técnicos (Peritos)
- Graduados Sociales

TAREAS

Ejemplos.- En cada 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 de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las 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 y control de procesos industriales, etc.

3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.- Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

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 de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo Nº 3 de las Bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista Programador
- Delineante Proyectista
- Dibujante Proyectista
- Jefes de Áreas y Servicios

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

Operarios:

- Contraamaestre
- Jefe de Taller (Form. Cualificada)
- Maestro Industrial

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, automoción, 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 documentándolos 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, provisiones 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 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: *Bachillerato, B.U.P., o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo con conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos Administrativos
- Técnicos Laboratorio
- Técnicos Organización

Operarios:

- Encargados
- Profesionales de oficio especial (gran empresa)

TAREAS

Ejemplos.- En cada 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 las 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 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 oficinas.

7.- Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de 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 el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben 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 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 de adaptación.

Formación: *Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- chófer de camión
- Jefe o Encargado (pequeño taller)
- Jefes de Grupo y Capataces
- Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª
- Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª

Operarios:

- Cajero
- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
- Viajante

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesionales se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a la 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, automoción, 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 preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven 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, 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, anormalidades, 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 tomas 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 periodo de adaptación.

Formación: *La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 7 y de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- chófer de turismo
- Conductor de máquina
- Especialista
- Profesional de Oficio de 3ª
- Profesional Siderúrgico de 3ª

Operarios:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Camarero
- Cocinero
- Conserje
- Dependiente
- Listero
- Operador de ordenador
- Pesador-Basculero
- Telefonista

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.- Tareas elementales de 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 muestras 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-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado 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, telex o facsímil.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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, carretillas, etc.).

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 periodo de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza

- Portero

Operarios:

- Peón-Especializado

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 descargas, 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 evaluación 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 riesgos en el movimiento de los mismos.
- 8.- Tareas de ayuda en máquina-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.

II.- Parrillas de integración de categorías.

		TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (Tit. Superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		TÉCNICOS	GRUPO
		Titulados Superiores DE ENTRADA A.T.S. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales Ingenieros Técnicos (Peritos)	2
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Contramaestre Jefes de Taller (For. Cualificada) Maestro Industrial	Jefes de Areas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefe de Áreas y Servicios	3
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Encargados Profesional de Oficio Especial (gran empresa)	Delineante de 1ª Técnicos Administrativos Técnicos de Laboratorio Técnicos Organización		4
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Chofer de Camión Jefe o Encargado (Pequeño Taller) Jefes de Grupo y Capataces Profesional de Oficio de 1ª y 2ª Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª	Cajero Delineante de 2ª Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª Viajante		5
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Chófer de Turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3ª Profesional Siderúrgico de 3ª	Almacenero Auxiliares en general Camarero Cocinero Conserje Dependiente Listero Operador de Ordenador Pesador-Basculero Telefonista		6
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Peón-Especializado	Ordenanza Portero		7

ARTÍCULO 69. Regulaciones concretas.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan lo siguiente:

- a) En el Grupo Profesional 2 se integran los Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.
- b) Los Peones Especializados son aquellos operarios mayores de 18 años que realizan operaciones propias de especialista sin haber adquirido la capacitación suficiente para finalizarlas con un acabado y rendimiento adecuado y correcto y que no han llegado a alcanzar un grado de conocimiento completo en sistemas de calidad total, sistemas de prevención, etc. Estos Peones Especializados permanecerán clasificados en el Grupo Profesional 7 durante un periodo máximo de 6 meses, consecutivos o alternos, pasando, una vez transcurrido dicho periodo, a integrarse en el Grupo Profesional 6.
- c) Dentro de la descripción de cada Grupo Profesional se facilita, con criterio orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de cotización a la seguridad social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho Grupo.

ARTÍCULO 70. Salarios de Grupos Profesionales.

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio las Empresas garantizarán un Salario Bruto para los trabajadores mayores de 18 años – excepto los que estén vinculados a la Empresa por Contratos de Formación o en Prácticas – de acuerdo con las siguientes normas:

- 1^o) En el año 2008 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

Grupo 7	17.535,40 € brutos/año
Grupo 6:	18.440,93 € brutos/año
Grupo 5:	18.934,54 € brutos/año
Grupo 4:	19.511,08 € brutos/año
Grupo 3:	20.169,65 € brutos/año

Grupo 2:	20.745,88 € brutos/año
Grupo 1:	21.322,22 € brutos/año

2º) Asimismo para establecer el importe que deba tener este concepto en los años 2009, 2010 y 2011, se tomará como base el Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en el valor medio que hubieran tenido respectivamente en el 2008, 2009 y 2010 se aplicará, a la cifra resultante de sumar al I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para 2009, 2010 y 2011 – o en su defecto la cifra referida en el párrafo segundo del número 2 del apartado A) del artículo 39 – 1,25 puntos en 2009 y 1 punto, respectivamente, en 2010 y 2011.

En el caso de que por el Gobierno no se procediera a establecer el I.P.C. previsto será la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio la que determine la cifra que ha de tomarse en cuenta en el su sustitución.

3º) Con el fin de asegurar el cumplimiento de lo acordado por las partes respecto a los incrementos salariales sobre Salario Garantizado que habrán de efectuarse durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 y que se han cifrado en el I.P.C. real Nacional de cada uno de dichos años más 1,25 puntos para 2008 y 2009 y más 1 punto para 2010 y 2011, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial que operará del modo siguiente:

- a) En el caso de que la cifra de incremento salarial que resulte de aplicar para cada uno de los 4 años, lo dispuesto en los apartados 1º y 2º de este artículo fuera inferior a la que resulte de sumar 1,25 puntos al I.P.C. real Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 2009 y 1 punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2010 y 2011 se practicará –tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia– una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar los mencionados límites (I.P.C. real Nacional para 2008 y 2009 + 1,25 puntos e I.P.C. real Nacional 2010 y 2011 + 1 punto)
- b) En el caso contrario, en que la cifra de incrementos salariales resultante de aplicar, para cada uno de los 4 años de vigencia del Convenio lo dispuesto en los apartados 1º y 2º de este artículo fuera superior a la que resulte de sumar 1,25 puntos al I.P.C. real a nivel Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 2009 y 1 punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2010 y 2011 la revisión a practicar tan pronto se conozca oficialmente tal circunstancia consistirá en reducir aquella cifra de incrementos salariales iniciales en la cuantía matemática precisa

para alcanzar el mencionado límite (I.P.C real Nacional de 2008 y 2009 + 1,25 puntos e I.P.C real Nacional de 2010 y 2011 + 1 punto)

- 4º) La cifra de Salario Garantizado que resulte en cada momento se abonará distribuida en 12 pagas ordinarias y 2 gratificaciones extraordinarias.
- 5º) Para el cómputo de estos Salarios Garantizados por Grupos Profesionales se incluirán todos los conceptos excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y la prima a la producción, en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalentes en cualquier otro sistema de medición.

ARTÍCULO 71. *Clasificación Profesional.*

La Comisión Paritaria regulada en el Artículo 67 de este Convenio se reunirá cuantas veces sea necesario con el fin de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

Conscientes ambas partes de que la implantación del sistema de Grupos Profesionales puede exigir un grado de adaptación en el tiempo, pactan que esta Comisión Paritaria resuelva cuantas discrepancias pudieran producirse en función de lo acordado.

En el supuesto de que en algún caso concreto se produjeran tales discrepancias ambas partes, empresa y trabajadores afectados, podrán dirigirse a esta Comisión para que por la vía de la mediación o el arbitraje dirima las diferencias que pudieran existir.

En todo caso las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo podrán emitir de mutuo acuerdo instrucciones en esta materia de Clasificación en Grupos Profesionales.

CAPÍTULO XVI PROYECTO SOBRE EMPLEABILIDAD

ARTICULO 72. *Bolsa de Empleo, formación y recolocación de trabajadores afectados por el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y cierres de empresa.*

Esta cláusula tiene valor normativo y despliega efectividad jurídica inmediata para todos los trabajadores y empresa afectados por este Convenio de acuerdo a lo establecido en su ámbito personal (art. 3)

Los trabajadores que extingan su contrato de trabajo a través del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores o cierren sus empresas, además de inscribirse en el Servicio Público de empleo, deberán registrarse también en una bolsa o registro específico para los trabajadores afectados por este Convenio.

A tal fin, las partes firmantes del Convenio están obligadas a negociar los correspondientes Convenios de colaboración con el Servicio Navarro de empleo y demás organismos oficiales competentes, de manera que si resultase imprescindible para el desarrollo de la actividad prevista en el Convenio, se consiga la pertinente autorización oficial, si esta resultase imprescindible.

Con el fin de posibilitar en un futuro el cobro de un complemento económico o mejora sobre las prestaciones contributivas por desempleo para los trabajadores que se inscriban en la bolsa, las aportaciones voluntarias o subvenciones que se pudiesen recibir, se ingresarán en una cuenta especial que será gestionada por un Ente independiente, previa suscripción de un Convenio de colaboración o suscripción de Convenio especial.

El complemento que se pague con cargo a esta cuenta será fijado en su importe, requisitos y condiciones de abono por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez evaluado por esta el capital económico acumulado en esa cuenta especial.

Asimismo, este capital económico que se nutre de subvenciones o aportaciones voluntarias públicas o privadas financiará, además del anteriormente descrito complemento sobre las prestaciones contributiva, acciones formativas específicas y muy cualificadas para los trabajadores afectados por este Convenio.

Estas acciones formativas serán distintas y complementarias a los cursos y demás acciones formativas organizadas por las entidades públicas o por los interlocutores sociales o por cualquier otra entidad.

Para facilitar la adquisición y mantenimiento de la especial cualificación profesional y la idoneidad de aptitud para el desempeño inmediato de tareas laborales de los trabajadores, y por tanto para la recolocación inmediata de los mismo, las empresas deberán necesariamente y con carácter previo a toda contratación, comunicar a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio, sus necesidades de personal de nuevo ingreso o nuevas contrataciones así como los perfiles profesionales, académicos, y de titulación de estos nuevos empleos. La Comisión

Paritaria definirá el contenido de esta comunicación así como el contenido de las decisiones formativas a la vista de esta información que continuamente reciba de las empresas, sobre sus necesidades de contratación y colocación.

Las empresas afectadas por este Convenio realizarán sus nuevas contrataciones preferentemente con trabajadores incluidos en esta bolsa de recolocación y formación profesional continua.

Los trabajadores incluidos en esta bolsa y que hayan realizado las acciones formativas específicas, recibirán la certificación oportuna acreditativa de haber realizado estas acciones formativas.

Los trabajadores incluidos en la bolsa están obligados a realizar las acciones formativas que se establezcan.

En la Comisión Paritaria del Convenio, sólo estarán presentes los firmantes del Convenio puesto que la función que se le encomienda es de mera aplicación, desarrollo e interpretación del mismo, sin necesidad de proceder a una nueva negociación ni regulación.

Como obligación adicional a las previstas en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo que con carácter previo al inicio del período de consultas a que está obligada por Ley, la empresa comunique a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de poner en marcha el ERE así como los motivos del mismo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

No aplicación del Régimen Salarial

El Régimen Salarial establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a las Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las Empresas deberán comunicar por escrito a los Representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas.

De no existir acuerdo entre las partes deberán someter la cuestión, por escrito, a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Llegado este supuesto la Comisión Mixta solicitará la remisión de toda la documentación que obre en poder de las partes, y, previa audiencia de estas, si lo considerara oportuno, resolverá lo que proceda.

La Resolución de la Comisión Mixta Interpretadora podrá adoptar alguna de las líneas siguientes:

- a) denegar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial
- b) autorizar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial
- c) igualmente cabe la posibilidad de que por producirse un empate a votos en la Comisión Mixta, dado su carácter paritario, no se adopte resolución alguna.

Si se dieran los supuestos contemplados en los apartados a) y c) antecedentes cualquiera de las partes, Empresa y Representantes de los trabajadores, podrán solicitar la intervención de la Jurisdicción laboral, salvo que, de común acuerdo, sometan la cuestión a la decisión definitiva de un Árbitro designado por ellas.

En el caso de que la Comisión Mixta Interpretadora resolviera, en el sentido que se señala en el apartado b) antecedente devolverá el conocimiento de la cuestión a las partes a los efectos de que la determinación de las nuevas condiciones salariales se produzca mediante acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores. En defecto de tal acuerdo podrán encomendar, alternativamente, esta determinación a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio o solicitar la intervención de la Jurisdicción laboral, salvo que, de común acuerdo, sometan la cuestión a la decisión definitiva de un Árbitro designado por ellas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Empresas en reconversión

Las Empresas sometidas a Planes de Reconversión ya pactados o que se pacten y que

produzcan sus efectos durante el período de vigencia del presente Convenio, se registrarán por lo que en dichos planes se determine.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Ambas partes, organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio Colectivo, conscientes de la trascendencia que las cuestiones medio ambientales habrán de tener en el futuro acuerdan constituir una Comisión de Medio Ambiente, de carácter paritario, con el objetivo de desarrollar, durante el periodo de vigencia, los estudios y actuaciones precisas para valorar el impacto y trascendencia que para las Empresas del Sector Siderometalúrgico de Navarra pudiera tener el Protocolo de Kioto en su actual redacción o en la que pueda tener en el futuro.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Los firmantes de este Convenio Colectivo conscientes de la trascendencia que para el futuro del Sector tiene la cuestión relativa a las Cualificaciones Profesionales acuerdan crear una Comisión específica, de composición paritaria, con la finalidad de realizar el estudio de seguimiento de las disposiciones legales ya dictadas, o que en el futuro pudieran promulgarse, a la vez que se analizarán las posibilidades de actuación que las organizaciones suscribientes de este Convenio colectivo pudieran desarrollar en esta materia, de conformidad con la normativa legal vigente.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que la innovación y el desarrollo tecnológico son instrumentos de importancia capital para el desarrollo y consolidación de las empresas del sector.

Por todo ello la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 67 de este Convenio Colectivo tendrá entre sus funciones las de promover, proyectar y difundir cuantas acciones en el campo de la I+D+i se desarrollen tanto desde el ámbito de las Administraciones Públicas como de la iniciativa privada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

Por razones de diversa índole, entre las cuales figura, como fundamental, la noticia sobre la existencia de expectativas de suscripción de un Convenio, de ámbito estatal, para abordar la regulación de la actividad específica de las Empresas de montajes industriales, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles y líneas telefónicas, la Comisión Mixta establecida en anteriores Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, no ha podido culminar sus objetivos.

En consecuencia se acuerda prorrogar la vigencia de dicha Comisión Mixta, constituida con la participación de las Empresas afectadas, para que en el plazo de un año a partir de la firma del presente Convenio siempre que no hubiera con anterioridad acuerdo a nivel nacional, determine qué normas del Convenio son aplicables a tales Empresas y cuales son las específicas a establecer.

De no alcanzarse acuerdo en esa Comisión, serán las partes firmantes de este Convenio quienes determinen el régimen de tales Empresas.

Segunda.-

Las Tablas de Salarios Mínimos que hasta el año 1.991 venían figurando como Anexo III al Convenio desaparecieron del mismo en las siguientes condiciones:

1. Dada la necesidad inexcusable de partir de una estructura salarial determinada, las Empresas existentes en el momento de la firma de este Convenio actuarán de la forma siguiente:
 - Aquellas que con anterioridad venían disponiendo de una estructura salarial propia, seguirán aplicándola en lo sucesivo.
 - Las Empresas que utilizaban las Tablas de Salarios Mínimo del Anexo III, como estructura salarial de referencia, continuarán aplicando las vigentes a 31-XII-1.991, actualizadas, en los años sucesivos, con los incrementos salariales de

carácter general que se pacten en los correspondientes Convenios Regionales de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra.

EL PRESIDENTE

U.G.T.

A.N.E.M.

CC.OO.

A.P.M.E.N.

Anexo I

Actividades económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs)

**Sectores CNAE-93 incluidos en
el ámbito funcional del Sector del Metal**

DJ	METALURGIA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS
27	Metalurgia
27100	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
27211	Producción de tubos de hierro
27212	Producción de accesorios de tubos de hierro
27221	Producción de tubos de acero
27222	Producción de accesorios de tubos de acero
27310	Estirado en frío
27320	Laminación en frío
27330	Producción de perfiles en frío por conformación con Plegado
27340	Trefilado en frío
27410	Producción y primera transformación de metales Preciosos
27420	Producción y primera transformación de aluminio
27431	Producción y primera transformación de plomo
27432	Producción y primera transformación de zinc
27433	Producción y primera transformación de estaño
27440	Producción y primera transformación de cobre
27450	Producción y primera transformación de otros metales No Férreos
27510	Fundición de hierro
27520	Fundición de acero
27530	Fundición de metales ligeros
27540	Fundición de otros metales no férreos
28110	Fabricación de estructuras metálicas y sus partes
28120	Fabricación de carpintería metálica

28210	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
28220	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
28300	Fabricación de generadores de vapor
28401	Forja y estampación de metales
28402	Troquelado y embutición de metales
28403	Metalurgia de polvos
28510	Tratamiento y revestimiento de metales
28520	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros
28610	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería
28621	Fabricación de herramientas manuales
28622	Fabricación de herramientas mecánicas
28630	Fabricación de cerraduras y herrajes
28710	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
28720	Fabricación de envases y embalajes ligeros, en metal
28730	Fabricación de productos de alambre
28740	Fabricación de pernos, tornillos, cadenas y muelles
28751	Fabricación de artículos metálicos de menaje doméstico
28752	Fabricación de cajas fuertes y puertas de seguridad
28753	Fabricación de otros productos metálicos diversos

DK INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO

29110	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
29121	Fabricación de bombas
29122	Fabricación de compresores
29123	Fabricación de transmisiones hidráulicas y neumáticas

29130	Fabricación de válvulas y grifería
29141	Fabricación de rodamientos
29142	Fabricación de órganos mecánicos de transmisión
29210	Fabricación de hornos y quemadores
29221	Fabricación de ascensores, montacargas, escaleras mecánicas y similares
29222	Fabricación de otro material de elevación y manipulación
29230	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
29241	Fabricación de maquinaria y equipo de embalaje y acondicionamiento
29242	Fabricación de material para pesar
29243	Fabricación de otra maquinaria de uso general para la Industria
29310	Fabricación de tractores agrícolas
29321	Producción de otra maquinaria agraria
29322	Reparación de maquinaria y material agrario
29410	Fabricación de máquinas-herramientas eléctrica portátiles
29420	Fabricación de máquinas-herramientas para metales
29430	Fabricación de otras máquinas-herramienta
29510	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
29520	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
29530	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
29541	Fabricación de maquinaria para la industria textil y de la confección
29542	Fabricación de maquinaria de lavado y limpieza en seco
29543	Fabricación de maquinaria para la industria del cuero y del calzado
29550	Fabricación de maquinaria para la industrial del papel y del cartón
29561	Fabricación de maquinaria y equipo par artes gráficas
29562	Fabricación de maquinaria para trabajar el caucho y materias plásticas

29563	Fabricación de moldes
29564	Fabricación de otras maquinarias para usos específicos
29601	Fabricación de armamento pesado
29602	Fabricación de armas ligeras
29710	Fabricación de aparatos electrodomésticos
29720	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

DL INDUSTRIA DE MATERIAL Y EQUIPO ELÉCTRICO, ELECTRÓNICO Y ÓPTICO

30010	Fabricación de máquinas de oficina
30020	Fabricación de ordenadores y otro equipo informático
31100	Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores
31200	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos
31300	Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados
31400	Fabricación de acumuladores y pilas eléctricas
31501	Fabricación de lámparas y tubos eléctricos
31502	Fabricación de aparatos de iluminación
31611	Fabricación de aparatos y dispositivos eléctricos para motores combustión interna
31612	Fabricación de aparatos eléctricos de iluminación y señalización para material de transporte
31620	Fabricación de otro equipo y material eléctrico
32100	Fabricación de válvulas, tubos y otros componentes electrónicos
32201	Fabricación de equipos de emisión de radio y televisión
32202	Fabricación de aparatos para la radiotelefonía y radiotelegrafía con hilos
32300	Fabricación de aparatos de recepción, grabación y reproducción de sonido e imagen
33100	Fabricación de equipo e instrumentos medico quirúrgicos y de aparatos ortopédicos

- 33200 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos industriales
- 33300 Fabricación de equipos de control de procesos industriales
- 33401 Fabricación de lentes correctoras de la visión
- 33402 Fabricación de instrumentos fotográficos y ópticos
- 33500 Fabricación de relojes

DM FABRICACIÓN DE MATERIAL DE TRANSPORTE

- 34100 Fabricación de vehículos de motor
- 34200 Fabricación de carrocería para vehículos de motor, de remolques y semirremolques
- 34300 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores
- 35111 Construcción y reparación de barcos
- 35120 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte
- 35200 Fabricación de material ferroviario
- 35300 Construcción aeronáutica y espacial
- 35410 Fabricación de motocicletas
- 35420 Fabricación de bicicletas
- 35430 Fabricación de vehículos para inválidos
- 35500 Fabricación de otro material de transporte

DN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS

- 36110 Fabricación de sillas y otros asientos
- 36120 Fabricación de muebles de oficina y establecimientos comerciales
- 36150 Fabricación de colchones
- 36210 Fabricación de monedas
- 36221 Fabricación de artículos de joyería

36222	Fabricación de artículos de orfebrería y platería
36300	Fabricación de instrumentos musicales
36400	Fabricación de artículos de deporte
36500	Fabricación de juegos y juguetes
36610	Fabricación de bisutería
36620 (1)	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
36630 (2)	Fabricación de otros artículos
37100	Reciclaje de chatarra y desechos de metal

(1) Fabricación de escobas, brochas y cepillos. Esta subclase comprende:

- La fabricación de escobas, brochas y cepillos (incluidas las escobillas que constituyen elementos de maquinaria), barredoras de suelo mecánicas para operación manual, zorros y plumeros, rodillos para pintar, raederas de caucho, mopas, etc.
- La fabricación de cepillos de ropa y de calzado.
- La fabricación de cepillos de dientes y brochas para cosméticos.

(2) Fabricación de otros artículos. Esta subclase comprende:

- La fabricación de plumas y lápices de todas clases, sean o no mecánicos.
- La fabricación de minas de lápiz.
- La fabricación de sellos para fechar o lacrar, numeradores, fechadores, artículos para impresión manual, imprentillas y etiquetas para grabado; cintas entintadas para máquinas de escribir y tamponer impregnados.
- La fabricación de carritos para niños.
- La fabricación de paraguas, sombrillas, bastones de paseo, bastones-asiento, látigos, fustas, botones automáticos y similares, cierres de cremallera.
- La fabricación de encendedores y cerillas.
- La fabricación de artículos de uso personal: la fabricación de pipas, peines, pasadores y artículos similares, pulverizadores de tocador, pelucas, barbas falsa, cejas falsas, etc.
- La fabricación de termos y demás recipientes isotérmicos.

- La fabricación de tivovivos, columpios, barracas de tiro al blanco y otras atracciones de feria.
- La fabricación de linóleo y recubrimientos duros no de plástico para suelos.
- La fabricación de artículos diversos: velas, cirios y artículos similares, frutas y flores artificiales, artículos de broma, cribas de suelo y cribas para grano, maniqués para modistos, etc..
- Las actividades de taxidermia.

Esta subclase no comprende:

- La fabricación de mechas de encendedores.

F	CONSTRUCCIÓN
45215	Construcción de tendidos eléctricos
45216	Construcción de líneas de telecomunicaciones
45251	Montaje de armazones y estructuras metálicas
45310	Instalaciones eléctricas