

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 6.778/2013

Expediente: 14/01/0172/2013

Fecha: 01/08/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000145011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

**ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA**

En Córdoba, siendo las 9'30 horas del día 23 de julio de 2013, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede del SERCLA en Córdoba, sita en Polígono Chinales, Parcela 26 (Centro Prevención de Riesgos Laborales).

**Asistentes**

POR FEMECO: D. Gregorio Cruz Bermúdez, D<sup>a</sup>. Milagrosa Gómez Cabello, D. Francisco Molina Castro, D. Alfredo Arroyo Gálvez, D. José Manuel Rguez.-Carretero Márquez y D. Juan Pablo Gisbert Barbudo.

Asesores: D. Antonio Arroyo Díaz y D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> José Zapatero Pérez-Esparza.

POR CCOO: D. Rafael Morales Lara.

Asesor: D. José Manuel Moreno Terrejón.

POR UGT: D. Antonio García Aperador, D. Raúl Baena Perea, D. Antonio Jesús León Cazalla y D. Jaime E. Sarmiento Díaz.

Asesor: D. Antonio R. Lopera Ordóñez.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector.

En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2012 a 2015, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

Segundo: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Tercero: Facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las once horas y treinta minutos del día arriba indicado.

**CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 2012-2015**  
**Capítulo 1.º - Normas generales****Artículo 1. Ámbito**

1. Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica y a sus trabajadores/as, sin más excepciones que las que se expresan a continuación:

a) Las empresas encuadradas en la actividad mencionada que tengan concertado Convenio Colectivo con sus trabajadores/as, en tanto que el mismo esté vigente.

b) Las empresas del Sector que en el futuro y dentro del período de vigencia de este Convenio, concierten Convenio Colectivo con sus trabajadores/as.

2. Ámbito funcional. Por lo tanto el Convenio afectará a todos los trabajadores/as de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2.º «ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

3. Ámbito territorial. El presente Convenio es de ámbito provincial y comprenderá a todas las empresas que tengan centros de trabajo, establecidos o que se establezcan en Córdoba y provincia o desarrollen su actividad en el indicado ámbito, aunque las centrales o domicilios sociales de dichas empresas radiquen en otra provincia.

Artículo 2. Vigencia y apertura de nuevo proceso de negociación a la finalización de la misma

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Se prorrogará por la tácita si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

El convenio colectivo se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

La firma del presente Convenio Colectivo supone la liquidación del Convenio Colectivo 2008-2011, quedando las tablas provisionales firmadas para el año 2011, como tablas definitivas del ejercicio 2011 y del ejercicio 2012; lo que supone la renuncia por todas las partes al procedimiento judicial, en relación a dichas Tablas Salariales del año 2011.

Los conceptos económicos contemplados en el texto del convenio serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

b) Una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, el día 31 de diciembre de 2015, se acuerda que transcurrido un plazo de nueve meses, sin que se haya alcanzado acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo, todas las partes se comprometen a acudir a una mediación obligatoria en el SERCLA.

#### Artículo 3. Cláusula de Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter personal.

#### Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se consideran excluidos de la absorción y compensación global los siguientes conceptos:

- a) La compensación en metálico del economato laboral.
- b) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- c) Lo establecido en el presente Convenio sobre la cuantía en días de las Pagas Extraordinarias.
- d) Igualmente se considerará como complemento personal no absorbible el Plus de Canasto en su cuantía actual de 3,35 euros diarios, para aquellos trabajadores/as que lo hayan percibido durante la vigencia del anterior Convenio.
- e) Compensaciones económicas o pluses establecidos con anterioridad, referidos al puesto de trabajo.

Las diferencias de interpretación que puedan producirse en la aplicación de los párrafos anteriores y antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometidas por las empresas y trabajadores/as afectados a la Comisión Paritaria del presente Convenio quien, oídas las partes, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles, a partir de la presentación del tema por los interesados.

#### Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad. Asimismo, se irá adaptando su articulado teniendo en cuenta lo marcado en el Acuerdo estatal del sector del metal suscrito a fecha 14 de Diciembre de 2012, y en todas sus futuras ampliaciones o modificaciones.

#### Artículo 6. Validez

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En los supuestos del número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo que, en cada caso, resuelva la autoridad competente.

### Capítulo 2.º - Régimen de trabajo

#### Artículo 7. Jornada de trabajo

1. La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.758 horas efectivas de trabajo. En el mes de noviembre de cada año las empresas harán un cómputo de las horas trabajadas en el año, si existiese exceso sobre la jornada pactada se compensará con descanso antes de finalizar el año. Debiendo el trabajador, en su caso, solicitar los anteriores descansos con 48 horas de antelación.

2. La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año. El ajuste del exceso de jornada de cada año, contendrá como mínimo un día en la Feria de cada localidad y un día

de asuntos propios. En su caso los días restantes se acordarán por la citada Comisión.

El citado ajuste se realizará en el mes de enero de cada año de vigencia, mandándose a publicar al Boletín Oficial de la Provincia.

Éste que será determinado por la Comisión Paritaria para cada año de vigencia del convenio, podrá por acuerdo entre empresa y trabajador acumularse para su disfrute al período de vacaciones.

3. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios) u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente.

En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles, así como un día de feria. En el caso de que el día de feria coincida con el periodo de vacaciones del trabajador, se disfrutará el día anterior o posterior a este periodo. Asimismo, cuando coincidiera el día de la feria principal con un festivo, el disfrute se realizará en un día hábil anterior o posterior.

5. Durante los días de Feria o Fiestas de cada localidad, se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 13 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en las empresas y dentro del cómputo anual, a excepción de un día que se considerará inhábil.

6. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan recomendar a las empresas que, según sus necesidades y de acuerdo con sus trabajadores/as, arbitren las medidas oportunas para que puedan realizar jornada continuada durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. En cualquier caso, las empresas cumplirán el R.D. 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada a las que se les respetará su horario habitual y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estival (incluidas las dedicadas a la colocación de rótulos), deberán planificar la realización de los mismos en jornada de mañana, en Córdoba y provincia y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de necesidad o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa.

En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias. En todo caso, en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

7. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario;

debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

8. Para adecuarse a las exigencias del mercado, las empresas dispondrán de una bolsa horaria de 80 horas al año por trabajador para el año 2013, 90 horas al año para el 2014 y 100 horas al año para el 2015 incluidas en el cómputo de la jornada anual (1.758 horas anuales) para distribuirlas a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias sin sobrepasar las 10 horas. Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Las horas utilizadas de la bolsa horaria deberán ser compensadas por descanso en el plazo máximo de dos meses a contar desde su realización. En el caso de que las horas que se hayan trabajado de la bolsa horaria no pudiesen ser compensadas debido a la extinción de la relación laboral, deberán ser abonadas como horas extraordinarias.

A los trabajadores/as que tengan que realizar su jornada utilizando la bolsa horaria, se les comunicará por escrito con 72 horas de antelación. Dichas horas no podrán realizarse en sábados, domingos o festivos. Asimismo, en caso de utilizar dicha bolsa horaria no recaerá en los mismos trabajadores, siempre que la plantilla de la empresa lo permita.

#### Artículo 8. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este artículo se considerará falta grave a efecto de lo dispuesto en el artículo 95 del Estatuto.

El valor de la hora extraordinaria tanto las realizadas en días laborales como en festivos es el fijado en la tabla de retribución anexa.

En las empresas que realicen jornada de lunes a viernes, los sábados serán considerados festivos a todos los efectos.

En aquellas empresas que se trabaje en concepto de horas extraordinarias nocturnas, se incrementará un 28% su valor respecto a lo establecido en las tablas (festivo y laborable).

#### Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales (a efectos del cómputo de vacaciones los Sábados se consideran festivos), de los cuales 15 serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos. Los 7 días restantes se disfrutarán de forma consecutiva, previa petición de los trabajadores/as con un mes de antelación, durante cualquier período, que no podrá coincidir con el comienzo ni la terminación del disfrute de los 15 días. Sin perjuicio para los trabajadores/as de aquellas empresas que las vengán disfrutando de otra forma. En relación a éstas se tendrá en considera-

ción lo reseñado en el Párr. 3.º del apartado 2.º del artículo 7.º del presente Convenio.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores previamente a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, o con éstos en su defecto. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos incluido el complemento de vacaciones de 136,19 euros, en los tres últimos meses trabajados inmediatamente anteriores a las vacaciones.

A efectos de derecho de las mismas serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como períodos trabajados.

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 y 48.bis 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.

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

#### Artículo 10. 5 de enero

Todas las empresas del Sector y durante la jornada del 5 de enero realizarán la misma en régimen de trabajo continuado y procurarán que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, respetando el horario de entrada habitual.

#### Artículo 11. Licencias retribuidas

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

i) 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, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

j) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social o de la Sanidad Privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

k) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

l) 1 día de asuntos propios previa petición con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificar el mismo.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

#### Artículo 12. Licencias no retribuidas

En caso de fallecimiento de padre/madre, cónyuge o hijos/as que residan en el país de origen, se podrán ausentar 7 días adicionales de permiso no retribuido los trabajadores extranjeros, que acrediten tanto el hecho causante, como que se va a efectuar de forma efectiva el desplazamiento al país de origen, mediante la presentación de documentos oficiales y billetes del traslado.

### Capítulo 3.º - Régimen económico

#### Artículo 13. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:
  - a) Por cantidad y calidad de trabajo, en su caso.
  - b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad y servicios permanentes.
3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.
4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
5. Complementos personales si procediesen.
6. Plus de Festivos singulares.

#### Artículo 14. Salario Convenio

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

#### Artículo 15. Complemento de Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda fijado en un máximo de tres cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa, conforme se vayan completando hasta un máximo de tres cuatrienios. No obstante, los trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 tuvieran consolidados tres o más cuatrienios, podrán completar el cuatrienio en curso.

#### Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

- Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 136,19 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Vacaciones. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 136,19 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Navidad. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de diciembre.

A los efectos de percepción de las gratificaciones referidas, se entenderá que los Complementos de Vacaciones y Navidad junto con las pagas correspondientes, integrarán las gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de IT por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

#### Artículo 17. Complementos de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

El personal que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá una bonificación del 25% sobre el Salario Convenio.

Cuando coincidan en un mismo trabajo dos de estos conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será un 40% sobre el Salario Convenio.

Si coincidieran los tres conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será del 140% sobre el Salario Convenio.

#### Artículo 18. Incapacidad Temporal por accidentes y enfermedad común

Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral y o hospitalización, las empresas pagarán desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, más una ayuda al accidente consistente en 4,47 euros diarios.

Para la IT por enfermedad común (incluida expresamente la situación de riesgo durante el embarazo):

a) Las empresas pagarán si se trata de la primera baja en el año natural a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, más una ayuda a la enfermedad o maternidad consistente en 4,47 euros diarios, siempre que medie parte de baja.

b) A partir de la segunda baja en el año natural, las empresas desde el primer día hasta el decimosegundo abonarán el 60% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, siempre que medie parte de baja y a partir del decimotercero el 100% menos el Plus de Transporte, más una ayuda a la enfermedad o maternidad consistente en 4,47 euros diarios. En ningún caso las empresas reclamarán a los trabajado-



res cantidades abonadas hasta la publicación del presente convenio colectivo, conforme al sistema anterior.

En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.

#### Artículo 19. Plus de Transporte

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores con jornada continuada y a los contratados a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas, percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 134,95 euros mensuales, que se percibirán por los días realmente trabajados.

#### Artículo 20. Plus de Servicios Permanentes

Aquellas empresas que presten servicios de forma continuada durante toda la semana, quedando excluidas de la obligación de conceder el descanso en domingo, abonarán a sus trabajadores/as afectados un Plus de 125,83 euros. Dicho Plus se pagará por mensualidades en catorce pagas iguales para todas las categorías.

#### Artículo 21. Plus de Nocturnidad

1. Se tendrá derecho a cobrar este Plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintidós y las seis horas.

2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el Plus de Nocturnidad percibirán una cantidad del 28% sobre su Salario Convenio.

3. Este Plus será independiente de las cantidades que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos tóxicos, penosos o peligrosos les correspondan.

#### Artículo 22. Plus de Festivos singulares

Se establece un plus de festivos singulares por importe de 23,41 euros diarios para aquellos trabajadores que por necesidades de la producción u organización, deban trabajar en los considerados por este convenio «festivos singulares», dentro de la jornada habitual de trabajo, excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados para tal fin.

Este plus se devengará en la cuantía fijada, salvo en aquellas empresas que tengan pactada una cantidad superior para el mismo concepto, en la que por aplicación del principio de condición más beneficiosa mantendrán la cuantía más alta.

Tienen la consideración de «festivos singulares» los días: 1 de enero, 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

En caso de que el trabajo se realice en horario nocturno, se aplicará a esta cantidad lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

#### Artículo 23. Viajes y dietas

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, que serán abonadas anticipadamente.

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

- Dieta entera: Se abonarán 29,12 euros a los trabajadores/as que tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.

- Media dieta: Se abonarán 16,51 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.

- Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.

- Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilice su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,32 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,0081 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirán media dieta, a no ser que hubiera de efectuar fuera dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete en transporte regular.

Los viajes y estancias fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán a gastos a justificar, y no podrá entenderse que son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas como dietas y hospedaje.

Las empresas velarán porque tanto el transporte, como el alojamiento de sus trabajadores, reúnan las condiciones de habitabilidad adecuadas, con la atención debida a la dignidad de los trabajadores.

#### Artículo 24. Desgaste de herramientas

Los productores/as integrados/as en el presente Convenio, que empleen en su cometido profesional herramientas de su propiedad, con autorización de las empresas, percibirán una indemnización de 17,48 euros mensuales.

#### Artículo 25. Quebranto de moneda

Los cajeros/as percibirán como quebranto de moneda el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, por todos los conceptos, fijándose un tope máximo de 43,76 euros mensuales. Los ordenanzas o trabajadores/as a los que se encomienden funciones de cobros y pagos por orden de la empresa y fuera del local de la misma y sus dependencias, percibirán una bonificación equivalente al 10 por 100 de su salario base.

#### Artículo 26. Incrementos salariales

Los incrementos salariales previstos se aplicarán a partir del 1 de enero de los ejercicios 2013, 2014 y 2015.

Para el año 2013 se establece un incremento salarial del 1,3% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2012, en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de Enero del 2013 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días de su publicación en el BOP, se utilizará este mismo criterio para todos los años de vigencia del convenio.

Para el año 2014 el incremento será del 0,8%. A éste se le sumará:

- Un 0,6% adicional siempre que el IPC real del año 2013 supere el 1,5%.

- Si el IPC real de 2013 oscilara entre el 0,5% y el 1,5% se le añadiría un 0,3% adicional.

- En el supuesto de que el IPC real del ejercicio 2013 se situara por debajo de 0,5%, se le sumará un 0,2% adicional.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas del año 2013.

Para el año 2015 el incremento será del 0,8%. A éste se le sumará:

- Un 0,6% adicional siempre que el IPC real del año 2014 supere el 1%.

- Si el IPC real de 2014 oscilara entre el 0,5% y el 1% se le añadiría un 0,4% adicional.

- En el supuesto de que el IPC real del ejercicio 2014 se situa-

ra por debajo de 0,5%, se le sumará un 0,2% adicional.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios. Y tendrá cómo base las tablas definitivas del año 2014.

No obstante, este incremento se podrá ver revisado en caso de que haya un cambio en la situación económica, cómo permite el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas empresas que hayan abonado con carácter previo a la fijación de éstos, incrementos a cuenta, superiores a éstos, los regularizarán de acuerdo a lo fijado en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral con la empresa antes de la actualización salarial de cada año tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### Artículo 27. Justificantes de salarios

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos, y hasta el segundo día hábil de cada mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador/a.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

#### Artículo 28. Finiquito

Todo trabajador/a al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los cursos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

El modelo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO), de uso obligatorio será el siguiente:

Don....., afiliado a la Seguridad Social con el número....., con domicilio en....., calle....., que ha trabajado en la Empresa....., dedicada a la actividad de..... desde..... hasta..... con la categoría de..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar (sin perjuicio de lo establecido en los últimos párrafos de los artículos 24 y 25 de este Convenio).

....., a..... de..... de.....

Recibí:

Fdo.:

Documento Nacional de Identidad número.....

Artículo 29. Seguro de Invalidez o Muerte

Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- Muerte derivada de accidente laboral: 19.210,02 euros.

- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral:

19.210,02 euros.

- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 15.368,03 euros.

- Muerte natural: 7.684,00 euros.

Las empresas darán copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro. Estas cantidades serán las vigentes hasta 31 de diciembre de 2013. Desde el 1 de enero de 2014, el incremento a aplicar sobre las cantidades reseñadas en el presente artículo, será la subida salarial pactada para el año 2.014; para el año 2.015 el incremento a aplicar será la subida salarial pactada para el año 2.015.

#### Capítulo 4.º - Organización y racionalización del trabajo

##### Artículo 30. Organización del trabajo

A tenor de lo dispuesto en el número 3 del artículo 20 y número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Será potestad de la empresa establecer un sistema de productividad que podrá responder a alguna de estas dos opciones:

1. La empresa podrá establecer un sistema de productividad y las retribuciones del mismo. Este sistema se negociará con los representantes de los trabajadores, salvo sistemas, retribuciones y criterios fijados directamente por marcas, proveedores y fabricantes.

2. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores podrán también acogerse, si así lo deciden, al sistema de productividad y a las tablas recogidas en el convenio, correspondientes al incentivo a rendimiento normal; por el que para aquellas empresas que tienen establecido algún sistema de incentivos, tiempos, tareas o destajos se acuerdan las siguientes normas generales:

a) En todo caso se pretenderá conseguir la mejor utilización de las cualidades y capacidades personales.

b) La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, y los operarios/as afectados deberán aceptar preceptivamente la implantación de estos métodos, sin perjuicio de los derechos reconocidos en los preceptos legales antes citados.

c) En aquellas empresas en que esté establecido o se establezca un sistema de incentivos, se tomará como base la tabla de tiempos editada por los correspondientes fabricantes, tomando como rendimiento normal el señalado para cada operación. Todo ello sobre la base de que el puesto de trabajo cuente con el utillaje recomendado por el propio fabricante.

Sin perjuicio de lo anterior y en aquellas empresas que carezcan de tarifario y no tengan establecido ningún sistema de incentivos, y deseen implantar un sistema de trabajo a tiempos, se tomará como punto de referencia para el mismo el rendimiento habitual que los trabajadores/as hayan tenido en los tres meses anteriores a la fecha de implantación del nuevo sistema de incentivos, con exclusión de aquellos trabajos efectuados a primas o destajos y todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de que no haya acuerdo en la cuantificación de los tiempos, se crea una Comisión de productividad e incentivos, constituida por representación empresarial a través de la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO) y de los

trabajadores/as a través de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con un número de miembros no inferior a dos por cada parte y bajo la presidencia de la persona que de común acuerdo designen, asistida por personal técnico en cada materia.

Esta Comisión se encargará, mediante el asesoramiento correspondiente, de dirimir las diferencias existentes entre las partes. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes si obtienen el 60% de cada una de las partes integrantes.

Y todo ello sin perjuicio de las facultades que la Ley confiere a los empresarios en esta materia y a lo que se hace referencia en los párrafos anteriores.

Los trabajos a incentivos o destajos se remunerarán de tal forma que a un rendimiento normal, se obtenga como garantizado para cada categoría la cantidad reflejada en el apartado correspondiente de la tabla de retribuciones anexa, con independencia de abonar mayores incrementos si se obtienen rendimientos superiores.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación o, en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Las empresas que tengan establecido el sistema recogido en este punto segundo les corresponde, como mínimo, el complemento establecido en las tablas salariales anexas, referente a trabajo incentivo a rendimiento normal.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica como derecho supletorio y demás normas complementarias.

3. No obstante las empresas podrán establecer los sistemas regulados en los apartados 1º y 2º de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y con las salvedades establecidas en el apartado 1º. En caso de desacuerdo las empresas podrán no aplicar ningún sistema de productividad o bien aplicar el establecido en el apartado 2º.

#### Artículo 31. Seguridad y Salud Laboral

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla

del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar la formación de nivel básico, 30 o 50 horas según los casos, a los delegados de prevención.

La formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

6. Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

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

Los representantes de los trabajadores y los empresarios participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

#### Artículo 32. Ropa de trabajo

Todas las empresas dotarán, cuando menos, semestralmente a sus trabajadores/as, de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón de tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

#### Artículo 33. Ascensos

Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden al empresario/a, los representantes de los trabajadores/as participarán en la confección de los programas de examen, pruebas de aptitud y tribunales colegiados siempre que por éstos se decidan los ascensos.

En iguales condiciones y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores/as afectados por las categorías de peones especializados a oficiales de primera, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores/as. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes de uno y otro sexo.

#### Artículo 34. Conservación del equipo mecánico

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio, todo trabajador/a responsable del equipo mecánico tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

#### Artículo 35. Absentismo laboral

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a culpable de la misma perderá del importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario devengado durante la citada ausencia.

#### Artículo 36. Traslado de Centro de Trabajo.

Todas las empresas que efectúen traslado de su centro de trabajo y siempre que el mismo se establezca a más de dos kilómetros del límite del casco urbano, pondrán a disposición de sus trabajadores/as el medio de transporte adecuado.

No obstante, y en caso de no arbitrarse tal medio de transporte, pactarán con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o, en su defecto, con la Comisión Paritaria la cuantía a abonar a todos los trabajadores/as como compensación del incremento en los gastos de desplazamiento.

#### Artículo 37. Pluriempleo e intrusismo y competencia desleal

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegales, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la Administración, Juzgados y Tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general del Sector del Metal de Córdoba.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias

y tendrá poder para denunciar a todos los efectos, sin perjuicio de las actividades que al mismo fin puedan ejercer las Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Empresarios y Trabajadores por sí mismos.

Por ello, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial se verá obligada, en su primera reunión ordinaria, a establecer las medidas oportunas que contribuyan a erradicar tan grave problema.

#### Artículo 38. Acción positiva y derechos de las mujeres

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.

2. Elaboración de planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.

#### Artículo 39. Reducción de jornada por lactancia

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 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. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 40. Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

#### Artículo 41. Reducción de jornada por 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 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.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 42. Cláusula de Adscripción de Personal

Con el carácter de condición más beneficiosa y para dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de adscripción de personal en los casos de contrata de mantenimiento:

- Si al finalizar una contrata de servicio de mantenimiento de un Centro u Organismo Oficial, dicho Centro u Organismo optara por tomar a su cargo directo la ejecución de dicho servicio de mantenimiento, éste se verá obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de mantenimiento, subrogándose en todos sus derechos y obligaciones.

#### Artículo 43. Subrogación

Sólo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios a los trabajadores/as de la contrata que hayan cesado en los que concurren los siguientes requisitos:

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

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

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores/as en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación legal de los trabajadores/as de la contrata saliente y de su empresa los trabajadores/as a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que corresponda.

Esta cláusula de subrogación afectará a aquellas empresas de mantenimiento cuya principal sea: Administraciones Públicas, Organismos Públicos, Hospitales Públicos y/o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier Administración Pública y aquellas otras en que, por su carácter estratégico, disponga el Gobierno de la Nación de la denominada «Acción de Oro».

#### Artículo 44. Estabilidad en el empleo

Las relaciones laborales contractuales en las empresas acogidas al presente convenio serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas, pudiéndose celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Ello, sin perjuicio de que aquellos puestos de trabajo que de forma permanente sean necesarios para el funcionamiento de la empresa que

deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Las empresas se comprometen a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 40%, como mínimo durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo de este artículo.

En los casos que, para alcanzar el indicado mínimo, las empresas hayan de proceder a la conversión de contratos eventuales o de duración determinada en fijos, se establecen los siguientes criterios:

a) A los efectos del cómputo o determinación del porcentaje mínimo de fijos en relación con el volumen total de empleo no se considerarán los contratos de los fijos discontinuos, los que tengan por objeto la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo y, en fin, los contratos para la formación y en prácticas.

b) Serán beneficiarios/as de la conversión en fijos quienes hayan sido contratados temporalmente desde primero de enero de 1998 y hasta la fecha de publicación del presente Convenio y ello aunque sus contratos ya se hubieran extinguido.

De entre los beneficiarios/as de la conversión en fijos y a salvo siempre las específicas necesidades de su empresa, tendrán preferencia, a igual categoría u oficio, aquellos trabajadores/as que, con independencia del número de contratos celebrados acrediten mayor número de horas de trabajo realizadas desde 1 de enero de 1998.

c) Para la obtención del número de trabajadores/as eventuales en el seno de cada empresa, una vez efectuadas las exclusiones figuradas en la letra a) y así poder determinar si se alcanzan los porcentajes mínimos de empleo fijo, se sumarán las horas de trabajo que correspondan a los trabajadores/as eventuales y, divididas por la jornada anual, se traducirán en contratos anuales. Si el resultado de dicha operación aritmética diera o diese una fracción igual o superior a 0,5 se elevará a la unidad.

En el supuesto de que alguna empresa no alcanzara el mínimo de empleo fijo señalado en el presente artículo, los Representantes Legales de los Trabajadores/as o éstos si no los hubiese, lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, y una vez intentada sin efecto o acuerdo la mediación ante la empresa correspondiente, cursará la oportuna comunicación a la Autoridad Laboral y a sus servicios de Inspección y ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante los Juzgados y Tribunales por parte de los afectados por el incumplimiento de lo pactado en Convenio o por parte de las Organizaciones que lo suscribieron.

#### Artículo 45. Contratos

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador/a no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Contrato eventual por circunstancias de la producción [artículo 15.1 b) del ET y Real Decreto 2720/1998 artículo 3.º 2].

La duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses en un período de dieciocho meses.

Una vez extinguido el contrato, se abonará a los trabajadores/as una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

Contrato para la formación.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, con una enseñanza teórica del 25% el primer año y el 15% el segundo y tercer año, la siguiente:

Sal. Convenio	P. Transporte	Compl. Pagas Extr. y Vacaciones
1.er año: 653,68 euros	134,95 euros	136,19 euros
2.º año: 732,56 euros	134,95 euros	136,19 euros
3er año: 732,56 euros	134,95 euros	136,19 euros

A estas cantidades se les añadirán los pluses establecidos en el Convenio del Metal que le sean de aplicación sin reducción alguna. En el resto se estará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato en prácticas.

La retribución del trabajador/a contratado/a en prácticas será del 70% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, más los pluses establecidos en este Convenio que le sean de aplicación sin reducción alguna (plus de transporte y complemento de pagas extras y vacaciones, etc.). En el resto se estará conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Fomento de la contratación indefinida.

En cuanto a los incentivos y bonificaciones a la contratación indefinida se estará en cada caso a la legislación, ya sea estatal o autonómica, vigente.

Artículo 46. Retirada del carnet de conducir.

En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador y el puesto desempeñado por el mismo no sea el de chofer de turismo, chofer de camión o viajante, no se estimará como causa para proceder a la extinción del contrato.

#### Capítulo 5.º - Seguridad Social

Artículo 47. Garantía de afiliación a la Seguridad Social

Las empresas vienen obligadas a entregar a cada trabajador/a en el plazo de seis días, a partir de su ingreso en las mismas, fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social.

Las empresas principales exigirán el cumplimiento de este requisito a los subcontratistas y destajistas que colaboren con ellas y adoptarán cuantas medidas estimen convenientes para comprobar que por parte de estas últimas se cumplen fielmente las obligaciones derivadas de la Seguridad Social.

Las empresas deberán colocar en los tabloneros de anuncios fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes.

Artículo 48. Vigilancia de la salud

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica

anual.

Le corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

Las empresas que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrán pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles 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 ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

Artículo 49. Centros de Primeros Auxilios

Las representaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias ante las autoridades y entidades competentes para conseguir la creación de Centros de Primeros Auxilios sanitarios y urgencias en los polígonos industriales existentes y en los que se puedan crear en nuestra provincia. Dichos Centros deberán estar equipados con el material adecuado y suficiente según el volumen de empresas y número de trabajadores/as a los que hayan de prestar sus servicios.

Artículo 50. Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo

Queda incorporado al texto del convenio colectivo el Acuerdo de regulación de Plan de acceso a la Jubilación Parcial suscrito el 5 de marzo de 2013 por las partes legitimadas para la negociación del convenio colectivo provincial, y que se adjuntan como anexo al presente.

#### Artículo 51. Indemnización por cese voluntario

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de al menos, 15 años en la misma o por subrogación, se les indemnizará, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:

- A falta de 5 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 10 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 4 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 8 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 3 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 7 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 2 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 1 año para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.

#### Artículo 52. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho pla-

zo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

#### Capítulo 6.º - De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas

##### Artículo 53. Secciones Sindicales de la Empresa

Los trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida y que reúnan los porcentajes de afiliación establecidos en el artículo siguiente podrán formar secciones sindicales de empresa, cuya representación ostentará un Delegado Sindical.

Las empresas reconocen a los Sindicatos que ostenten dicho porcentaje como elementos básicos y constitucionales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones con los trabajadores/as.

##### Artículo 54. Horas retribuidas para Delegados Sindicales

Los Delegados/as de Secciones Sindicales de empresa, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalen, dispondrán de un mínimo de horas retribuidas al mes, a salario realmente percibido, en la cuantía siguiente y según número de trabajadores/as:

N.º trabajadores	Porcentaje	Horas retribuidas
De 101 a 250	20%	25 horas
De 251 a 500	15%	35 horas
De 500 en adelante	10%	36 horas

En las empresas de menos de 100 trabajadores/as, de mutuo acuerdo, empresarios y Centrales Sindicales, podrán establecer los porcentajes y horas retribuidas que puedan corresponder a los Delegados de las Secciones Sindicales sirviendo como base una afiliación mínima de un 30% por cada Central y 21 horas retribuidas al mes.

##### Artículo 55. Licencias no retribuidas para Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de empresa dispondrán, para el conjunto de los afiliados/as, hasta de un máximo de cinco días de licencias no retribuidas para asistencia a Congresos de su Central Sindical y actividades análogas.

La utilización de dichos días de ausencia requerirá preceptivamente comunicación previa de la Central Sindical, con 48 horas de antelación, si fuese un día utilizado, y 72 horas si se utilizara más de un día.

##### Artículo 56. Garantías de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de su afiliación sindical.
- b) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados/as a una Sección Sindical de empresa que reúnan los requisitos mínimos

de afiliación establecidos en el artículo 49. Estas Asambleas se harán fuera de las horas de trabajo y podrá asistir un responsable de la Central Sindical, previa notificación a la empresa.

Dentro de las posibilidades de cada empresa se facilitará local donde celebrar estas reuniones hasta un máximo de seis al año.

Artículo 57. Funciones y garantías de los Delegados/as Sindicales

1. Serán funciones de los Delegados/as Sindicales las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados/as del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la misma.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que estos Organismos admitan previamente su presencia, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de tales Organismos.

c) Serán oídos/as por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as afiliados/as al Sindicato.

d) Serán informados/as y oídos/as por la Dirección de la Empresa acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.

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

2. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa.

Artículo 58. Excedencias para cargos sindicales

Se exceptuarán del período mínimo de pertenencia en la empresa a los trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

Artículo 59. Horas retribuidas para miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal son los órganos de representación de la totalidad de los trabajadores/as.

Las horas retribuidas para desempeñar actividades sindicales quedan establecidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 a 100 trabajadores/as 21 horas mensuales.

De 101 a 250 trabajadores/as 25 horas mensuales.

De 251 a 500 trabajadores/as 35 horas mensuales.

De 501 a 750 trabajadores/as 36 horas mensuales.

De 751 trabajadores/as en adelante 40 horas mensuales.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de regulación de empleo o reducción de plantilla o de jornada, el número de horas retribuidas como mínimo será de cuarenta horas mensuales.

El crédito horario se abonará como de trabajo efectivo (como realmente trabajado).

Artículo 60. Garantías de los cargos sindicales

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse ex-

pediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, así como el Delegado/a Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas.

c) No podrán ser discriminados/as en la promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, por lo que podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquéllas de interés laboral o social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que este Convenio determina, si bien cada uno de los representantes podrá acumular a sus horas hasta el 75% de las que correspondiesen, a cargo de uno o varios de los demás representantes. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores/as como miembros de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en reuniones de negociación.

f) Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas que disponen a fin de asistir a cursos de formación sindical.

Artículo 61. Derechos de los cargos sindicales

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, sin perjuicio de los que le sean concedidos por las Leyes, gozarán de los derechos que se especifican en el presente artículo. Por tanto tendrán derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa o delegados de personal sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa o delegados de personal actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las moda-



lidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa o delegados de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

5. El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comi-

té de empresa o delegados de personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa o delegados de personal tendrán también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto y Delegados de Personal, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité y Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 62. Descuento de la cuota sindical

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio reducirán en los recibos de salario de los trabajadores/as, previa autorización escrita de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta señalada por el trabajador/a, a tal efecto.

#### Artículo 63. Comisión Paritaria

A los efectos que a continuación se expresan, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por seis representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y seis de FEMECO, designados/as respectivamente por cada parte.

De Presidente/a y Secretario/a de la misma actuarán dos Vocales de la Comisión que deberán ser nombrados trimestralmente y que recaerán de forma alternativa en los representantes de los trabajadores/as en el primer trimestre y de los empresarios/as en el siguiente y así sucesivamente.

Las funciones que se asignan a dicha Comisión son las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Realización de las gestiones conducentes a resolver problemas que se planteen en materia de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 32.
4. Tomar conocimiento y gestionar, en su caso, la aplicación de lo establecido sobre revisión médica en el artículo 48 del presente Convenio.
5. Verificar trimestralmente la aplicación del sistema de jubilación parcial establecido en el artículo 50.
6. Gestionar lo que se le solicite en materia de pluriempleo e intrusismo o competencia desleal, conforme a lo dispuesto en el artículo 38.
7. Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales del Sector para adecuarlas a la realidad actual.
9. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que

se deriven de su aplicación.

10. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

11. Modificar por unanimidad el carácter normativo del Convenio en vigor, si existe acuerdo interconfederal de las organizaciones firmantes, que mejoren lo establecido en el Convenio.

12. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la Administración y las Jurisdicciones competentes.

Forman parte de esta Comisión:

Por UGT.

Titulares: D. Jaime E. Sarmiento Díaz, D. Antonio Jesús León Cazalla y D. Raúl Baena Perea. Suplentes a designar.

Por CC.OO.

Titulares: D. Juan Carlos Fernández Sánchez, D. Manuel Villen Mudara y D. Rafael Morales Lara. Suplentes a designar.

Por FEMECO.

Titulares: D.<sup>a</sup> Inmaculada Gordillo Rojas, D. Alfredo Arroyo Gálvez, D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez. Suplentes: Se designarán en cada reunión.

A efectos de citación se establecen como domicilios, respectivamente, para CC.OO.: Avenida Gran Capitán, número 12; para UGT: Avda. Agrupación Córdoba, s/n; para FEMECO: José Gálvez y Aranda, Parc. 31- B (Polígono Industrial Las Quemadas) Todos los domicilios son de Córdoba.

#### Artículo 64. Formación

Los firmantes de este convenio reconocen el papel que la formación tiene para la mayor competitividad y estabilidad de las empresas y, por consiguiente, del empleo.

La formación continua, regulada en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, es la principal herramienta que permite el desarrollo profesional de los trabajadores adquiriendo y adecuando sus conocimientos y capacidades a las nuevas realidades productivas. En tal sentido, es necesario potenciar la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo, todo ello adaptado a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

#### Participación y representación

Las empresas valorarán las necesidades formativas y propondrán a los representantes legales de los trabajadores y a los propios trabajadores el plan formativo que se quiera desarrollar anualmente.

En este sentido se garantiza la consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores en el diseño y ejecución de los planes anuales de formación.

#### Comisión de Formación.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión de Formación que será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros que se reunirán al menos una vez al mes.

Dicha Comisión tendrá como misión:

1. Canalizar los cursos de formación que se impartan en el Sector Siderometalúrgico de Córdoba y su provincia, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho Sector.
2. Participar en los acuerdos de Formación Continua firmados por UGT, CC.OO. y FEMECO, que se implanten en Córdoba y provincia.

3. Los miembros de la Comisión de Formación tendrán las mismas garantías que los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Por UGT formará parte de esta Comisión, D. Antonio García Aperador.

Suplente: A designar.

Por CC.OO. formará parte de la Comisión, D. Rafael Morales Lara.

Suplente: A designar.

Por FEMECO: Formará parte: D<sup>a</sup> Inmaculada Gordillo Rojas, D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez y D. Alfredo Arroyo Gálvez.

Suplentes: A designar.

**Artículo 65. Comisión Técnica**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una Comisión de carácter Técnico que podrá abordar el análisis y estudio de aquellas cuestiones y materias que afecten al colectivo integrado en el sector, o en alguno de sus subsectores, y se estimen necesarias.

Los miembros de la Comisión Técnica tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

**Artículo 66 Composición de la Comisión Técnica**

Por UGT: D. Jaime E. Sarmiento Díaz y D. Antonio Jesús León Cazalla. Suplentes a designar en cada momento.

Por CC.OO.: D. Juan Carlos Fernández Sánchez, y D. Manuel Villén Mudara. Suplentes a designar en cada momento.

Por FEMECO: D<sup>a</sup> Inmaculada Gordillo Rojas, D. Alfredo Arroyo Gálvez y D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez. Suplentes a designar en cada momento.

Esta Comisión adquiere el compromiso de reunirse, al menos, una vez al mes.

**Disposiciones Adicionales**

**Primera. Inaplicación de Condiciones de Trabajo.**

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Segunda. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos co-

lectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

**Tercera.**

Las partes firmantes acuerdan remitir de forma expresa la regulación de las situaciones que supongan falta laboral, entendidas como las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, a lo establecido en el Capítulo IV «Código de Conducta Laboral» del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal, que se adjunta como Anexo II al presente convenio ( publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo (Resolución de 22 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 10 de mayo de 2013).

Asimismo las partes firmantes acuerdan, reflejar la vigencia y aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por el que se regulan las Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de las que pueden ser responsables las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes (empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados), que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

**Cuarta.**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una actuación operativa y de adoptar las medidas necesarias para la eliminación/reducción de los fenómenos aparejados a la existencia de fraudes, competencia desleal y economía irregular en el sector, por lo que se insta a las Administraciones Públicas competentes, a que definan y pongan en marcha las actuaciones y programas necesarios a través de los cuales se minoren o en su caso erradiquen los supuestos de fraudes, competencia desleal y economía irregular en el sector.

TABLAS SALARIALES 2013  
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2012+ 1,3%

Conceptos Categorías	Salario Convenio Mensual 14 pagas (Euros)	Plus de Trans. 11 pagas (Euros)	Comp. Pagas Ex- tras Vacaciones 3 pagas (Euros)	Antig. Para 2013 1 Cuatrienio 14 pagas (Euros)	Trabajo Incentivo Rend. Normal Art. 31 12 pagas (Euros)	Horas Extraordinarias	
						Días Laborales (Euros)	Domingos o Festivos (Euros)
<b>GRUPO I</b>							
Ingeniero	1.502,55 €	134,95 €	136,19 €	61,92 €	342,21 €	18,56 €	22,49 €
Analista Informático	1.451,56 €	134,95 €	136,19 €	60,08 €	332,03 €	17,94 €	21,77 €
<b>GRUPO II</b>							
Ingeniero Técnico (Perito)	1.451,56 €	134,95 €	136,19 €	60,08 €	332,03 €	17,94 €	21,77 €
ATS (Practicante)	1.154,04 €	134,95 €	136,19 €	46,52 €	257,29 €	13,96 €	17,00 €
<b>GRUPO III</b>							

Proyectista	1.263,61 €	134,95 €	136,19 €	51,37 €	284,09 €	15,45 €	18,78 €
Programador Informático	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Jefe Servicio	1.428,92 €	134,95 €	136,19 €	56,42 €	312,47 €	17,65 €	20,49 €
Jefe Oficina 1.ª	1.301,90 €	134,95 €	136,19 €	53,04 €	293,31 €	15,86 €	19,32 €
Jefe Oficina 2.ª	1.248,68 €	134,95 €	136,19 €	50,72 €	280,32 €	15,22 €	18,50 €
Jefe laboratorio	1.334,37 €	134,95 €	136,19 €	54,52 €	301,18 €	16,35 €	19,85 €
Jefe Almacén	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Jefe Taller	1.296,68 €	134,95 €	136,19 €	52,79 €	291,89 €	15,83 €	19,26 €
Maestro Taller 1.ª	1.190,15 €	134,95 €	136,19 €	48,16 €	266,04 €	14,46 €	17,54 €
Maestro Taller 2.ª	1.172,36 €	134,95 €	136,19 €	47,35 €	261,73 €	14,25 €	17,32 €
Maestro Industr. Mantenim.	1.190,15 €	134,95 €	136,19 €	48,16 €	266,04 €	14,46 €	17,54 €
Planificador	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
GRUPO IV							
Delineante 1.ª	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Recepcionista	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Probador	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Encargado	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
Encargado de taller	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
Encargado de establecimiento	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
GRUPO V							
Delineante 2.ª	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,69 €	16,59 €
Oficial Administrativo 1.ª	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Oficial Administrativo 2.ª	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,67 €	16,59 €
Viajante	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Vendedor de establecimiento	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Operador Informático	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,67 €	16,59 €
Chofer de camión	1.112,34 €	134,95 €	136,19 €	44,67 €	247,09 €	13,41 €	16,37 €
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.123,07 €	134,95 €	136,19 €	46,42 €	256,81 €	13,97 €	17,02 €
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.095,12 €	134,95 €	136,19 €	43,89 €	242,57 €	13,22 €	16,06 €
Oficial 1.ª	1.104,40 €	134,95 €	136,19 €	44,32 €	245,17 €	13,34 €	16,22 €
Oficial 2.ª	1.082,14 €	134,95 €	136,19 €	43,36 €	239,71 €	13,05 €	15,83 €
Capataz	1.082,25 €	134,95 €	136,19 €	43,35 €	239,71 €	13,05 €	15,83 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.065,72 €	134,95 €	136,19 €	42,64 €	235,74 €	12,85 €	15,58 €
Basculero	1.046,95 €	134,95 €	136,19 €	41,80 €	231,14 €	12,59 €	15,27 €
Auxiliar Administrativo	1.067,92 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Dependiente	1.074,06 €	134,95 €	136,19 €	42,99 €	239,69 €	12,77 €	15,76 €
Listero	1.074,06 €	134,95 €	136,19 €	42,99 €	239,69 €	12,77 €	15,76 €
Ayudante Dependiente	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Perforista informático	1.067,92 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Calcador	1.067,95 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Reproductor de Planos	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Chofer de Turismo	1.091,83 €	134,95 €	136,19 €	43,78 €	242,09 €	13,20 €	16,06 €
Especialista	1.051,46 €	134,95 €	136,19 €	42,03 €	232,21 €	12,68 €	15,43 €
Oficial 3.ª	1.058,37 €	134,95 €	136,19 €	42,28 €	233,96 €	12,77 €	15,47 €
Oficial 3.ª Mantenimiento	1.067,00 €	134,95 €	136,19 €	42,64 €	235,87 €	12,90 €	15,60 €
GRUPO VII							
Portero	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Ordenanza	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Guarda/Vigilante	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Telefonista	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Peón	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Mozo Almacén	1.050,99 €	134,95 €	136,19 €	41,90 €	232,16 €	12,68 €	15,43 €
Limpiador/a	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
GRUPO VIII							
Contrato formación 1.er año	653,68 €	134,95 €	136,19 €				
Contrato Formación 2.º año	732,56 €	134,95 €	136,19 €				
Plus de Canasto:				3,35 €			
Vacaciones:				136,19 €			
Gratificaciones extraordinarias:				136,19 €			



Ayuda enfermedad:	4,47 €
Conceptos compensatorios:	134,95 €
Plus servicios permanentes:	125,83 €
Desgaste herramienta:	17,48 €
Plus de festivos singulares:	23,41 €
Quebranto de moneda:	43,76 €
Dieta entera:	29,12 €
Media dieta:	16,51 €
Kilometraje:	0,32 €
2.º ocupante:	0,0081 €
Artículo 30. Seguro de Invalidez o Muerte.	0,00 €
Muerte derivada de accidente	19.210,02 €
Invalidez permanente absoluta	19.210,02 €
Invalidez permanente total:	15.368,03 €
Muerte natural:	7.684,00 €

## ANEXO I

### Clasificación Profesional y Encuadramiento de Grupos Profesionales del Metal de Córdoba

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

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

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

Esta nueva clasificación profesional pretende conseguir una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

#### Sistema de clasificación.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo I que se incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

#### Comisión paritaria de clasificación profesional.

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda consti-

tuir una comisión técnica paritaria integrada por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, con el cometido durante la vigencia del presente Convenio, de profundizar y aclarar cuestiones que surjan en la implantación del mencionado acuerdo.

### DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

#### Criterios generales

1.1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

#### EMPLEADOS

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

#### OPERARIOS

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

1.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

#### A. Conocimientos.

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

#### B. Iniciativa.

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

#### C. Autonomía.

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

#### D. Responsabilidad.

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

#### E. Mando

Factor 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.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### 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 com-

plejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes 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 n.º 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

##### Técnicos:

- Analista Informático (titulación superior).
- Ingeniero.

##### 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 de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

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

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

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

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 2

##### Criterios Generales.

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

##### Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. 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.º 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el n.º 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada (agrupa a 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 período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1).

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- A.T.S (Practicantes).
- Ingeniero Técnico (Perito).

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o 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, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

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

4. Actividades de Graduado Social 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 n.º 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Proyectista
- Programador informático

Empleados:

- Jefe Servicio
- Jefe de Oficina Primera
- Jefe de Oficina Segunda
- Jefe Laboratorio
- Planificador

Operarios:

- Jefe de Almacén
- Jefe de Taller
- Maestro Taller 1.<sup>a</sup>

· Maestro Taller 2.<sup>a</sup>

· Maestro Industrial de Mantenimiento.

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 de 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 misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

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

#### GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales.

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

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el

puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de Primera.
- Recepcionista.

Operarios:

- Probador.
- Encargado
- Encargado de Taller
- Encargado de establecimiento

Tareas:

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

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

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

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

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

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento 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 aplicación de informática.

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

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

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

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que 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 princi-

pal de producción, abastecimiento 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 realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

#### GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: 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.º 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de Segunda
- Oficial Administrativo Primera
- Oficial Administrativo Segunda
- Viajante
- Vendedor Establecimiento
- Operador Informático

Operarios:

- Chofer de Camión
- Oficial Primera Mantenimiento
- Oficial Segunda Mantenimiento
- Oficial Primera.
- Oficial Segunda
- Capataz

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del 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, co-



municación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación de 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 plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

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

#### GRUPO PROFESIONAL 6

##### Criterios Generales.

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

Formación: 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 n.º 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

##### Empleados:

- Almacenero
- Basculero
- Auxiliar Administrativo
- Dependiente
- Listero
- Ayudante Dependiente
- Perforista informático
- Calcador

· Reproductor de Planos

Operarios:

- Chofer de Turismo
- Especialista
- Oficial 3.ª
- Oficial 3.ª Mantenimiento

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

- Portero
- Ordenanza
- Guarda Vigilante.
- Telefonista.

Operarios:

- Peón
- Mozo Almacén
- Limpiador/a

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

**GRUPO PROFESIONAL 8**

Criterios Generales.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y

trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Para la formalización de un contrato para la formación el trabajador/a ha de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato para ese puesto u oficio, teniendo en cuenta la normativa vigente y el convenio colectivo.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

- Contrato Formación 1.º año
- Contrato Formación 2.º año

Operarios:

- Contrato Formación 1.º año
- Contrato Formación 2.º año

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. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
7. 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.

Grupos	Técnicos	División Funcional Empleados	Operarios
I	Ingeniero Analista Informático		
II	Ingeniero Técnico (Perito) A.T.S. (Practicantes)		
III	Proyectista Programador Informático	Jefe Servicio Jefe Oficina 1.º Jefe Oficina 2.ª Jefe Laboratorio Planificador	Jefe Almacén Jefe Taller Maestro Taller 1.ª Maestro Taller 2.ª
IV		Delineante 1.º Recepcionista	Probador Encargado Encargado de Taller Encargado de Establecimiento
V		Delineante 2.ª Oficial Administrativo 1.º Oficial Administrativo 2.ª Viajante Vendedor Establecimiento Operador Informático	Chofer de Camión Oficial 1.ª Mantenimiento Oficial 2.ª Mantenimiento Oficial 1.ª Oficial 2.ª Capataz
VI		Almacenero Basculero Auxiliar Administrativo Dependiente Listero Ayudante de Dependiente Perforista Informático	Chófer de Turismo Especialista Oficial 3.ª Oficial 3.ª Mantenimiento

	Calcedor	
	Reproductor de Planos	
VII	Portero	Peón
	Ordenanza	Mozo Almacén
	Guarda Vigilante	Limpiador/a
	Telefonista	
VIII	Contrato Formación 1.º Año	Contrato Formación 1.º Año
	Contrato Formación 2.º Año	Contrato Formación 2.º Año

ANEXO II  
CAPÍTULO IV  
«CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 13. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente acuerdo.

Artículo 14. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. 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.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 15. 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 días consecutivos o de cuatro alternos, 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 tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos

en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 16. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la

empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Artículo 17. 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 18. Prescripción



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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Artículo 18 bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.»

#### ANEXO III

En Córdoba, siendo las diez horas y treinta minutos del día cinco de marzo de 2013, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede de la Asociación de Empresarios Metalúrgicos de Córdoba (ASEMECO), sita en José Gálvez y Aranda, Parc. 31- B (Polígono Industrial Las Quemadas).

Abierta la sesión, las partes intervinientes en la negociación colectiva se reconocieron mutuamente capacidad jurídica suficiente

para el otorgamiento del presente Acuerdo de Plan de Regulación del Acceso a la Jubilación Parcial.

Ambas partes, empresarial y sindical, son plenamente conscientes de la inquietud existente en el sector por el mantenimiento del empleo estable así como el deseo de los trabajadores encuadrados en la actividad Siderometalúrgica, de poder acceder a la situación de jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

Asimismo y dado que nuestro ordenamiento jurídico regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado Jubilación Parcial, la cual permite que el Trabajador pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial en principio, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad establecida y se produzca su cese definitivo en la empresa; ambas partes consideran que la fórmula de la Jubilación Parcial, es un mecanismo adecuado tanto para satisfacer las legítimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de los trabajadores con los que se pudiese celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, por lo que han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Por lo expuesto y dado que para posibilitar el acceso a la Jubilación Parcial de cualquier trabajador es necesario que concurren unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes, reconociéndose mutuamente capacidad legal suficiente para ello, han negociado las condiciones para la implantación de un Plan de Jubilación Parcial en el Sector del Metal de Córdoba.

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes

#### ACUERDOS

Primero: Este acuerdo de Plan de Acceso a la Jubilación Parcial queda incorporado al texto del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la provincia de Córdoba.

Segundo: Ámbito de vigencia temporal

El presente Plan de Jubilación Parcial en el sector del Metal de Córdoba, entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Tercero: Ámbito de aplicación

El presente Plan de Jubilación Parcial afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica de la provincia de Córdoba y a todos los trabajadores nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1958 de las citadas empresas, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2º "ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

Este Plan de jubilación parcial será de aplicación al personal con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y que reúnan los requisitos vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social para acceder a la Jubilación Parcial.

#### A.) Solicitud de acceso a la Jubilación Parcial

El presente Plan de Jubilación Parcial será de aplicación a todos los trabajadores que reuniendo los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito y hayan nacido con anterioridad al 1 de enero de 1958.

#### B) Estudio y aprobación de la Solicitud de Jubilación Parcial

La solicitud de acceso a la situación de Jubilación Parcial deberá dirigirse a la Dirección de las empresas encuadradas en el presente acuerdo para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente establecidos para acceder a la Jubilación Parcial conforme a la normativa anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.

La Dirección resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su aplazamiento temporal hasta que concurran las circunstancias organizativas que lo permitan.

Dentro de las posibilidades organizativas se dará prioridad a la resolución de las solicitudes presentadas por trabajadores que pudieran alegar circunstancias o situaciones personales de carácter excepcional.

#### C) Acceso a la situación de Jubilación Parcial

La aceptación por parte de la empresa, de la solicitud de acceso a la situación de Jubilación Parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.

#### D) Solicitud de la Pensión de Jubilación Parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social

Una vez le haya sido comunicada por la Dirección al empleado la aceptación de su solicitud de Jubilación Parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de Jubilación Parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

#### E) Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de Jubilación Parcial por cualquier causa imputable al trabajador, impedirá la aplicación del presente Plan al empleado solicitante, retro trayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de Jubilación Parcial.

La empresa se responsabilizará de resolver cualquier inciden-

cia administrativa que se pudiera producir en relación al contrato de trabajo de relevo suscrito con el trabajador relevista, sin que en ningún momento resultase afectado el trabajador jubilado parcialmente.

En ausencia de incumplimientos contractuales por parte del trabajador, los acuerdos suscritos de Jubilación Parcial se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

#### F) Extinción de la Jubilación Parcial

La Jubilación Parcial se extinguirá en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias legalmente establecidas.

#### Cuarto: Seguimiento del Acuerdo

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo integrada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector, que se reunirá con una periodicidad al menos semestral.

#### Quinto:

Se acuerda facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que presente el presente documento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las doce y treinta horas del día arriba indicado.

#### ANEXO I

##### Plan de Jubilación Parcial

Las partes firmantes establecen que se incorporaran, por cumplir los requisitos, en el plan de jubilación parcial los siguientes trabajadores: todos los trabajadores nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1958 de las empresas del sector del metal de la provincia de Córdoba, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2º "ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

Este Plan de jubilación parcial será de aplicación al personal con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y que reúnan los requisitos vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social para acceder a la Jubilación Parcial.

Por FEMECO, firmas ilegibles.- Por CCOO, firmas ilegibles.- Por UGT, firmas ilegibles.