

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía
Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 3.325/2018

Convenio o Acuerdo: Efficold

Expediente: 14/01/0144/2018

Fecha: 24/09/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rafael Morales Lara

Código 14103482012018

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Efficold S.A.", 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 de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

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 CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez

CONVENIO DE EMPRESA DE EFFICOLD S.A. 2018-2021

Capítulo I**Normas generales****Artículo 1º. Ámbito**

Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Efficold S.A. y a los que se incorporen a la plantilla durante la vigencia del Convenio y sus prórrogas si las hubiera.

Artículo 2º. Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia su vigencia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes firmantes a través de sus órganos respectivos.

El Convenio seguirá teniendo valor convencional en todas sus cláusulas normativas y obligacionales, mientras las partes no acuerden otra cosa por unanimidad, es decir, que agotada su vigencia, se mantendrán todas condiciones laborales y económicas hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 3º. Cláusula de garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, mante-

niéndose las mismas con carácter personal.

Artículo 4º. Derecho supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad.

Este Convenio y todos los artículos en él descritos, estarán amparados como mínimo a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Córdoba.

Artículo 5º. 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.

Capítulo II**Régimen de trabajo****Artículo 6º. 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 la empresa hará 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. Anualmente, a partir de octubre y antes de que finalice el año en curso, se consensuará en la Comisión Paritaria del Convenio el calendario laboral del año siguiente; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible en el centro de trabajo. Dicha Comisión de 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 Lucena. En su caso, los días restantes, días de diferencia de convenio, se acordarán por la citada Comisión para fijarlos en el calendario laboral para el disfrute colectivo, además tendrán la consideración de sábados a todos los efectos.

2. 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 20 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.

3. 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.

4. Durante los días de feria de septiembre o fiestas de Lucena, se trabajará la semana obligatoriamente en régimen de jornada intensiva, esto es, de 7 de la mañana a 15 de la tarde, a excepción de un día que se considerará inhábil.

5. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan realizar la jornada intensiva de mañana durante el período del 15 de Mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, si las circunstancias y capacidades de fábrica así lo obligan se atenderán los siguientes criterios:

1) Aquellos trabajadores que realicen su jornada durante el período antes descrito y a dos turnos, esto es, de mañana y tarde, podrán elegir cambiar al turno nocturno, con la consiguiente aplicación del plus de nocturnidad correspondiente en las tablas salariales anexas.

2) Paralelamente, y ante la imposibilidad de intercambiar las

tardes por noches, a aquellos trabajadores que realicen su jornada a tres turnos o en sistema de corretornos les será de aplicación el Plus de penosidad durante las jornadas de tarde.

6. Bolsa flexible: Para adecuarse a las exigencias del mercado y a las fluctuaciones anuales de la carga de trabajo, la empresa dispondrá del siguiente esquema de distribución de flexibilidad:

- Semana tipo A: De lunes a miércoles o de miércoles a viernes, semana con 3 días de trabajo y dos de descanso.
- Semana tipo B: De lunes a jueves o martes a viernes, semana con 4 días de trabajo y 1 día de descanso.
- Semana tipo C: De lunes a viernes, semana normal de trabajo.
- Semana tipo D: De lunes a sábado, semana con 6 días de trabajo.

La dirección de la empresa podrá distribuir, según las necesidades, y para cada trabajador, hasta 13 semanas en horario tipo D, entre el 1 de febrero y el 1 de agosto, así como durante el mes de diciembre de cada año (este último para atender las llamadas consignas). No obstante lo anterior, la fecha tope anterior, 1 de agosto, podrá ampliarse hasta el 31 de agosto puntualmente para aquellos trabajadores que negocien posponer su periodo vacacional. Así mismo la comisión paritaria del presente convenio, durante la elaboración del calendario anual de la empresa, fijará al menos 7 sábados de flexibilidad, durante los periodos antes descritos, así como los días de disfrute resultantes en el resto del año.

La distribución de los días de descanso se realizará según las siguientes premisas de disfrute:

1. Disfrute personal: Los trabajadores afectados por la bolsa de horas, durante enero y entre septiembre y noviembre, podrán hacer uso de 3 días de vacaciones de libre disposición, con un preaviso mínimo de 5 días naturales.

2. Disfrute planificado: En el resto de periodos del año con menor carga de trabajo, durante enero y entre septiembre a diciembre, la dirección de la empresa deberá distribuir 10 días en horario tipo A o B para la compensación en descanso para aquellos trabajadores que hubieran agotado el tope máximo de 13 semanas en horario tipo D. En el caso de trabajadores que no hubiesen alcanzado el tope máximo de bolsa flexible, la dirección de la empresa podrá distribuir la cantidad de días alcanzada menos 1 (para el disfrute personal del trabajador expuesto en el punto 1 anterior) en semanas de tipo A o B. Puntualmente y siempre con motivos que lo justifiquen, se tratarán, en el seno de la Comisión Paritaria, aquellos casos en que sea necesario establecer disfrute planificado por periodos de semanas completas. No obstante lo expuesto en este punto, se podrá finalizar el año natural y compensar durante el siguiente hasta un máximo de 30 horas, ya sean positivas como negativas.

Con carácter adicional, existirá una segunda bolsa de 7 semanas individuales, voluntarias, y de carácter anual en horario tipo D. A esta bolsa se podrá apuntar cualquier trabajador durante los dos primeros meses del año. El uso de esta bolsa voluntaria sólo podrá ser de aplicación única y exclusivamente una vez se hayan alcanzado las 13 semanas en horario tipo D de la bolsa flexible del párrafo anterior, si bien se tendrá en cuenta la posibilidad de realizar permutas entre trabajadores para un reparto equitativo de los trabajos a realizar. La distribución del descanso respecto de esta bolsa voluntaria será en las mismas condiciones que las expresadas en el párrafo anterior tanto en disfrute como en compensación.

Para la aplicación de este sistema se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de

los trabajadores, así como a los directamente afectados, con una semana de antelación a la adopción de dicha decisión.

La compensación de esta bolsa flexible, será la siguiente:

- La compensación por este sistema de bolsa flexible vendrá determinada en la cuantía fijada en el artículo 14º plus de disponibilidad.
- Además, por causas de carácter extraordinario (por ejemplo, entrega de pedidos en fecha, OOL, mantenimiento de instalaciones, auditorías externas, etc.) dichos trabajos, podrán realizarse también en domingo o festivos, ya sean de cualquier índole, a saber, festivos nacionales, autonómicos o locales, si bien la compensación será la recogida en el artículo 14º Plus de disponibilidad, más el correspondiente día de vacaciones a disfrutar en semanas tipo A o B.

La prolongación de la semana para la utilización por parte de la empresa de la bolsa flexible y el periodo de descanso compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores.

En el caso de trabajar en semanas de tipo D en diciembre para la realización de las llamadas consignas, las posibles semanas tipo A o B que fuese necesario realizar para la compensación, podrán ser distribuidas a lo largo de enero y febrero del año siguiente.

En el caso de que los sábados que se hayan trabajado de la bolsa flexible no pudiesen ser compensados en semanas de tipo A o B debido a la extinción de la relación laboral, deberán ser abonadas a razón de la base de cotización de cada trabajador, proporcionalmente a las horas generadas.

7. La bolsa individual de tiempo disponible.

1. La bolsa individual de tiempo disponible se conforma con todas las horas de descanso obligatorio, compensación por sábados, domingos o festivos. Este sistema de bolsa flexible individualizada también operará para los trabajadores con contrato de trabajo eventual.

2. Información a la comisión paritaria del convenio. La dirección de la empresa además de velar por un justo equilibrio en el uso de la bolsa flexible, deberá comunicar por escrito o a través de medios electrónicos adecuados a los miembros de la citada comisión las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter mensual, así como la distinción entre las horas provenientes del uso de la bolsa flexible del artículo 6º.6, es decir, la información sobre los periodos de descanso deberá distinguir entre las horas generadas en sábado y las horas generadas en domingos y festivos. Aquellos trabajadores que lo soliciten a la dirección, por escrito, podrán no incluir la información referenciada en este punto en la documentación al Comité de Empresa.

3. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente a los días de disfrute personal de cada trabajador, recogido en el artículo 6º.6, se disfrutarán, en días completos, en las fechas señaladas por el mismo preaviso con 5 días naturales de antelación, con preferencia para el disfrute en lunes, viernes o puentes.

Artículo 7º. 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.

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

En la empresa, los sábados serán considerados festivos a todos los efectos.

La hora extraordinaria nocturna, se incrementará su valor en un 28% respecto a lo establecido en las tablas para las horas extraordinarias (festivos y laborables).

Artículo 8º. 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, 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 que las vengán disfrutando de otra forma.

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

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/a se encontrase de baja por IT (incluido expresamente baja por riesgo durante el embarazo) iniciada al menos cuatro días antes, éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

Artículo 9º. 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 o pareja de hecho, esta última para volver a solicitar la licencia, tiene que haber pasado un mínimo de 5 años.

b. 2 días laborables en caso de nacimiento de un hijo, en caso de cesárea o ingreso del neonato se tendrá derecho a 5 días naturales más. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más. 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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 (incluido dentista) en la Seguridad Social o en 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 del Facultativo, justificando la referida prescripción médica y teniendo en cuenta la siguiente referencia de tabla de tiempos de desplazamiento:

- Asistencia a Córdoba: 3 horas más el tiempo de duración de la consulta.

- Asistencia a Cabra y localidad de origen: 2 horas más el tiempo de duración de la consulta.

- Salida de la provincia de Córdoba: Todo el día. El justificante tiene que incluir la hora de entrada (o de la cita) y la hora de salida de la consulta, si no, no será válido.

En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año, incluyendo el acompañamiento a familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad.

k. Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores, o con 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.

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

m. 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, en la empresa.

En los casos b) y m), 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.

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 10º. 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 o vacaciones 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 III Régimen económico

Artículo 11º. 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) RNC y FVR, descritos en el artículo 25 del presente Convenio.
 - b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad y correturnos.
 - c) Plus de no ausencia, descrito en el artículo 29 del presente Convenio.
 - d) Plus de disponibilidad, descrito en el artículo 14.
 - e) Plus de transporte.
3. Pagas extraordinarias.
4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
5. Complementos personales si procediese.

Artículo 12º. 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.

Cláusula de salario mínimo sectorial: El presente convenio tiene la competencia para establecer la prioridad aplicativa según acuerdo de estructura del sector del metal firmado el 11 de enero de 2012 y publicado en el BOE 45/2012, de 22 de febrero. En cumplimiento de este acuerdo se pacta expresamente que ningún salario, de la tabla anexa, podrá pactarse por debajo de las tablas salariales del Convenio Provincial del Metal de Córdoba que esté vigente en ese momento, en consecuencia, el salario establecido en dichas tablas salariales tendrán la consideración de salario mínimo para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 13º. Complemento de antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda fijado por cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla salarial anexa.

El devengo de este complemento se producirá, por tanto, a partir de la fecha en la que se cumpla cada tramo de cuatro años de ingreso en Efficold.

En el presente convenio, queda limitado el máximo de cuatrienios a alcanzar al número de 6 para personas incorporadas a Efficold antes del 1 de enero de 2014 y de 5 para personas incorporadas a Efficold con posterioridad al 1 de enero de 2014.

Las personas que con anterioridad al 30 de junio de 2018 alcanzan 7 ó más cuatrienios, se les mantendrán, pero desde el 30 de junio de 2018 ya la antigüedad quedará limitada al número de cuatrienios que tuvieran a fecha 30 de junio de 2018, para dichas personas.

Como compensación al tope la antigüedad, Efficold ofrece las siguientes opciones:

- a) Personas con incorporación anterior a 01/01/2014: En la fecha en la que alcanzarían el séptimo cuatrienio, aportar el 50% del importe a percibir por cuatrienio en un plan de pensiones. Ca-

so de que la persona no estuviese interesada en el plan de pensiones, podría percibir esa cantidad (50% del cuatrienio) mensualmente en nómina como un complemento ad personam.

b) Personas con incorporación posterior a 01/01/2014: En la fecha en la que alcanzarían el sexto cuatrienio, aportar el 50% del importe a percibir por cuatrienio en un plan de pensiones. En la fecha en la que alcanzaría el séptimo cuatrienio, aportar el 50% del importe a percibir por ese cuatrienio en un plan de pensiones. Caso de que la persona no estuviese interesada en el plan de pensiones, podría percibir esa cantidad (50% del cuatrienio) mensualmente en nómina como un complemento ad personam.

La persona que no desee percibir esta compensación en la modalidad de plan de pensiones, deberá comunicarlo antes del 1 de noviembre de cada año, y será para años vencidos. Caso de que no haya comunicación por parte de la persona antes del 1 de noviembre, se entenderá que el año siguiente completo percibirá esta compensación en forma de aportación al plan de pensiones.

El plan de pensiones será suscrito de forma individual para cada persona que lo solicite, pero será el mismo plan de pensiones para toda la plantilla que quiera acogerse, y será la RLT la que decida qué plan de pensiones se suscribirá.

Artículo 14º. Plus de disponibilidad

La compensación, por disponibilidad descrita en el artículo 6.6º, consistirá en:

1. Bolsa flexible realizada en sábado: 52,23 € más 1 día de vacaciones a compensar en lunes, viernes o puentes en semanas tipo A o B por cada sábado realizado.
2. Bolsa flexible realizada en un día extraordinario, esto es, domingo o festivo, ya sea éste último de cualquier índole, nacional, autonómico o local: 73,12 € más 1 día de vacaciones a compensar en lunes, viernes o puentes en semanas tipo A o B por cada día extraordinario realizado.

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará 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. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio, es decir, entre los días 1 y 19 del mes.
- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de salario base convenio más antigüedad que corresponda. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de diciembre, es decir, entre los días 1 y 19 del mes.

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 16º. Complemento 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 17º. Incapacidad temporal por accidentes y enfermedad común

Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral, la

empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 11.

Para la IT por enfermedad común (incluida expresamente la situación de riesgo durante el embarazo), la empresa pagará a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 11.

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

En aras de mejorar los porcentajes de absentismo de la compañía, las bajas por IT por contingencias comunes inferiores a 5 días naturales, tendrán una penalización sobre el complemento que paga la empresa por IT, tal y como queda reflejado en el artículo 29 de este Convenio.

Artículo 18º. 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 reflejada en la tabla de retribuciones anexa como plus de transporte. Dicho plus constará de 11 pagas y se abonará completo aun cuando el trabajador se encuentre en situación de ILT.

Artículo 19. Plus de turnicidad

Se pagará este plus a todos los trabajadores y trabajadoras que trabajen a turnos, ya sea solo de mañana y tarde o de 24 horas, mañana tarde y noche. Los trabajadores y trabajadoras a turnos tendrán derecho a una retribución adicional de 70 € y con revisión salarial anual.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajen a turnos menos de 15 días percibirán el 50% de este plus y los que trabajen desde el 16º día percibirán el 100% de dicho plus.

Este plus es independiente y compatible con el cobro del plus de nocturnidad y el plus de penosidad, es decir, aquellos trabajadores y trabajadoras que entren a trabajar en turno de noche percibirán los dos pluses compensatorios durante dicho periodo nocturno; de igual manera, aquellos trabajadores y trabajadoras que entren a trabajar de tarde, entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, percibirán los dos pluses compensatorios durante dicho periodo penoso.

Artículo 19 Bis. Complemento de corretornos (anteriormente denominado plus de disponibilidad)

Las personas afectadas por un sistema rotacional de corretornos que presten servicios de forma continuada durante toda la semana, quedando excluida la empresa de la obligación de conceder el descanso en sábado o domingo, percibirán el complemento de corretornos de la siguiente manera:

En los meses en los que el trabajador este afectado por el sistema de corretornos, de 0 a 15 días naturales, percibirá el 50 % del complemento, es decir, tanto si está afectado cero días o un solo día natural, percibirá el 50% del complemento. En aquellos meses en los que este afectado desde el 16º día natural percibirá el 100% de dicho complemento.

El corretornos es obligatorio para los trabajadores adscritos a este sistema.

El importe íntegro a percibir por este concepto será el siguiente:

Desde el 1 de junio de 2018 hasta el 31/12/2018: 333,33 € (166,67 si se trabajan de 0 a 15 días bajo este sistema).

Desde el 1 de enero del 2019 y hasta el final de la vigencia del convenio con las actualizaciones salariales que se pacten: 400 € (200 € si se trabajan entre cero y 15 días bajo este sistema).

Cuando se implante un sistema con 5º turno u otro similar que no cree tantos prejuicios para la salud del trabajador, el complemento volverá a ser el anterior plus recogido en el convenio anterior de 264,65 €, con sus actualizaciones salariales anuales.

Apartado 2: Régimen de trabajo a corretornos

1. El sistema de corretornos será unificado en ambas plantas y resto de servicios generales de Efficold, y será el propuesto por la RLT a Dirección, siempre respetando el actual modelo de seis días de trabajo y dos de descanso.

2. Se elaborará un calendario de corretornos anual junto con los días de exceso del corretornos, que se disfrutarán en el mes que se generen, a opción de anexionarlos a los días de descanso del ciclo o elección del trabajador por circunstancias personales. Independientemente de este hecho, por circunstancias de producción, la Dirección de Efficold podrá suspender el régimen de corretornos en todas o en alguna sección en concreto, avisando con una semana de antelación, para que las personas afectadas puedan organizarse y también a efectos de percepción del complemento de corretornos íntegro o el 50%.

3. Criterios para cubrir el sistema de trabajo a corretornos:

a) Tendrán preferencia las personas que hayan estado adscritas a corretornos los años anteriores.

b) Se dará preferencia igualmente a las personas que tengan interés en adscribirse a este sistema.

4. Criterios para salida del sistema de corretornos:

a) Mayores de 50 años, con un preaviso a la empresa de 3 meses.

b) Por prescripción médica y posterior evaluación del servicio de vigilancia de la salud.

c) Por tener a su cargo familiares con discapacidad o ascendientes mayores a su cargo, preavisando a la empresa con tres meses.

d) Padres/madres monoparentales y separados con menores, con un preaviso de tres meses.

5. Los excesos de jornada serán voluntarios, y en todos los casos, se retribuirán con el complemento de disponibilidad correspondiente a bolsa flexible en día de domingo o festivo indicado en las tablas salariales.

6. Con el objetivo de mejorar la conciliación y los excesos de calor durante los meses de junio y julio, se garantizará que en cada uno de esos meses, las personas que estén en corretornos, disfruten de un fin de semana completo en cada mes. Este exceso de días de descanso, caso de que proceda, irá a bolsa de horas.

Apartado 3: Compromiso de revisión del sistema de trabajo a corretornos

Este sistema de trabajo a corretornos se debe considerar como una medida provisional. Es intención de la Dirección de Efficold y de la RLT el llegar a un acuerdo definitivo para regular este régimen, y por ello, se pactan las siguientes medidas:

a) Constitución de una comisión mixta de estudio de este sistema de trabajo, que se reúna mensualmente con el objetivo de conseguir un corretornos que sea satisfactorio para ambas partes.

b) Compromiso por ambas partes de llegar al acuerdo definitivo de este régimen de trabajo antes del 31/12/2019.

Artículo 20º. Plus de nocturnidad

1. Se tendrá derecho a cobrar este plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintitrés p.m. y las siete a.m. y siempre se realizará en periodos de semanas completas, desde el domingo a las 23 horas hasta el viernes a las 7 horas.

2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el plus de nocturnidad percibirán la cantidad correspondiente atendiendo a la tabla "Tabla nocturnidad según categoría y antigüedad" anexa en las tablas salariales:

Tabla nocturnidad según categoría y antigüedad

	Sin cuatr.	1 cuatr.	2 cuatr.	3 cuatr.	4 cuatr.	5 cuatr.
Peón	0,00	43,58	87,16	130,74	174,32	217,90
Día noct.	14,60	15,08	15,55	16,03	16,50	16,98
Especial.	0,00	44,55	89,10	133,65	178,20	222,75
Día noct.	14,89	15,37	15,86	16,34	16,83	17,31
Oficial 3ª	0,00	44,81	89,62	134,43	179,24	224,05
Día noct.	14,99	15,48	15,97	16,45	16,94	17,43
Oficial 2ª	0,00	45,95	91,90	137,85	183,79	229,74
Día noct.	15,31	15,81	16,31	16,82	17,32	17,82
Oficial 1ª	0,00	46,97	93,95	140,92	187,90	234,87
Día noct.	15,63	16,14	16,65	17,16	17,67	18,19

Para el cálculo de este incentivo se tomará como referencia la relación 7/5=1,4, siendo la fórmula para el cálculo como sigue:

Incentivo nocturnidad = 1,4*días reales nocturnos*cuantía día nocturno correspondiente en tabla

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

Artículo 21º. 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, salvo que se abonen por liquidación los gastos justificados ocasionados por los desplazamientos, sistema que se sigue actualmente.

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

- Dieta entera: Se abonarán 30,87 euros a los trabajadores/as que tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.

- Media dieta: Se abonarán 17,5 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, utilizase su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,34 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,01 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

- Noche durmiendo fuera de casa: 20,4 euros.

Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirá 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.

La empresa velará porque tanto el transporte, como el alojamiento de sus trabajadores, reúnen las condiciones de habitabilidad adecuadas, con la atención debida a la dignidad de los traba-

jadores.

Artículo 22º. Incrementos salariales y revisión salarial

Durante los años de vigencia del presente Convenio (2018-2021) se establecen unos incrementos, sobre todos los conceptos retributivos incluidos los compensatorios, distribuidos según el siguiente esquema:

Para el año 2018 el incremento será del 2%. El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas que actualmente se vienen aplicando en Efficold S.A. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de Enero de 2017 y se abonarán antes del 9 de marzo de 2018.

• Para el año 2019 el incremento será el IPC real de 2018. En el supuesto de que se negocien, en el seno del Convenio Provincial del Metal de Córdoba, incrementos superiores al IPC para este año, esta diferencia superior al IPC se sumará al incremento pactado para este año.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas de 2018 en Efficold S.A. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de Enero de 2018 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días desde la publicación del IPC real de 2019 por el INE.

• Para el año 2020 el incremento será el IPC real de 2019. En el supuesto de que se negocien, en el seno del Convenio Provincial del Metal de Córdoba, incrementos superiores al IPC para este año, esta diferencia superior al IPC se sumará al incremento pactado para este año.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas de 2019 en Efficold S.A. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de enero de 2019 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días desde la publicación del IPC real de 2020 por el INE.

• Para el año 2021 el incremento será el IPC real de 2020. En el supuesto de que se negocien, en el seno del Convenio Provincial del Metal de Córdoba, incrementos superiores al IPC para este año, esta diferencia superior al IPC se sumará al incremento pactado para este año.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas de 2020 en Efficold S.A. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de Enero de 2020 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días desde la publicación del IPC real de 2021 por el INE.

Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en el supuesto de que en el IPC real del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán los niveles salariales anteriores.

Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con la empresa con anterioridad a que se conozcan estas diferencias tendrán derecho a percibir las con posterioridad.

Con el fin de no hacer en un solo pago los atrasos del IPC real de cada año, la empresa previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores, podrán adelantar los porcentajes del IPC interanual que estimen oportuno durante el transcurso de dicho año.

Artículo 23º. Justificantes de salarios

El pago de sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia bancaria y en la cuenta señalada por el trabajador/a, y hasta el segundo día hábil de cada mes.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios esta-

blecidos por la legislación vigente.

Artículo 24º. Seguro de invalidez o muerte

La empresa concertará 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: 20.483,45 euros.
- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 20.483,45 euros.
- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 16.386,77 euros.
- Muerte natural: 8.193,16 euros.

La empresa dará copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro. Estas cantidades serán las vigentes al 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2021 con las subidas anuales pactadas en convenio.

A) - En el caso de que algún trabajador por accidente o por enfermedad común, sufriera una discapacidad reconocida por las administraciones públicas, sin reconocimiento expreso de incapacidad permanente para trabajar, la empresa en aras de cumplir como mínimo la LISMI, reubicará al trabajador afectado a un puesto de trabajo adecuado a su discapacidad.

B) - En el caso de que alguna persona por accidente o enfermedad común, sufriera una incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, reconocida por la Seguridad Social, Efficold eludirá cualquier obligación de reubicar al trabajador o trabajadora afectado, este último punto entrará en vigor a partir del día siguiente a la firma del Convenio de Efficold.

Capítulo IV

Organización y racionalización del trabajo

Artículo 25º. Organización del trabajo

Como referencia histórica y a efectos de planificación, se utilizarán como referencia los actuales niveles (año 2017) de rendimientos de las distintas líneas de la empresa, dato al cual el Comité de Empresa adquiere el leal compromiso de velar, no sólo por el mantenimiento de dichos niveles de rendimiento, sino en aumentar en la medida en que se vayan introduciendo mejoras en los métodos y procesos de fabricación y/o diseño de los productos que permitan mejorar la eficiencia de la producción.

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa seguirá aplicando los dos complementos o incentivos económicos, ambos de carácter salarial, en el sueldo de los todos operarios.

1. Un primero, "Rendimiento normal convenio" (RNC) según tablas anexas.

2. Y un segundo, de carácter adicional, fruto del compromiso, el acuerdo y la voluntariedad de ambas partes; con una clara vocación integradora y participativa de todos los trabajadores con la posición de nuestra empresa en los mercados, consistente en la generación de un "Fondo reparto variable" (FRV) mensual, en el que se sumará el 0,3% de las ventas producidas y el 1,5% del valor añadido generado mensualmente. Este fondo será dividido entre los trabajadores que en la actualidad tienen al menos un año de antigüedad en la empresa, en prorrata de 1 trabajador = 1 día trabajado, contando la unidad mensual = a 30 días; así, en el caso de baja por IT (contingencia común, accidente o paternidad maternidad), los días de baja no se computarán en el reparto de dicho fondo, al incluir estos días el porcentaje 100% de la base de contingencias comunes del mes anterior en su complemento IT.

Los días no trabajados por actividad sindical participarán en el reparto como días trabajados.

Los días no trabajados por licencias retribuidas no participarán en el reparto del FRV salvo las siguientes excepciones causales

en las que sí lo harán:

- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuges e hijos, hijos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos en idéntica extensión temporal que lo marcado en el Artículo 9º e) y d) del presente Convenio.
- Matrimonio, artículo 9º a) del presente Convenio.
- Nacimiento de hijos, artículo 9º b) del presente Convenio.
- Hospitalización de cónyuges, ascendientes o descendientes, en idéntica extensión y grado de parentesco que marca el artículo. 11 punto e) del presente Convenio.
- Día de Vacaciones de libre disposición, artículo 9º l) del presente Convenio.
- Licencia retribuida por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, artículo 9º i) y h) del presente Convenio.
- Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores o con graves deficiencias física o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes (se entenderán graves deficiencias las que superen el 66% de grado de invalidez), artículo 9º punto k) del presente Convenio.
- Disfrute de la bolsa de horas.

Se establece la creación de una Comisión Paritaria de productividad como mecanismo coordinado entre la Dirección y el Comité de Empresa para estudiar, evaluar, analizar y proponer soluciones en el caso de se produjesen bajadas injustificadas en las medias productivas.

A esta Comisión se le informará de las modificaciones de los tiempos que pudiesen producirse por mejoras, participando en su aclaración en caso de desacuerdo.

Esta Comisión confeccionará su propio reglamento interno donde determinará la periodicidad de sus reuniones.

Para tener acceso al beneficio de su inclusión en el reparto del FRV, el trabajador/a deberá tener una antigüedad en la empresa de un año.

El FRV no tiene límite en la conformación de las magnitudes de su cuantificación. La Dirección se compromete con la veracidad de los datos aportados, los cuales tendrán su prueba en la exactitud con los que conformen las cuentas anuales.

Artículo 26º. Seguridad y Salud Laboral

En esta materia se estará a lo establecido en el actual Acuerdo Estatal del Sector del Metal así como en la normativa vigente.

Artículo 27º. Ropa de trabajo

La empresa dotará, 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 y género, 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.

Se entregarán a razón de 2 mudas al año, una de verano en torno al 1 de mayo y otra de invierno en torno al 1 de octubre, además de las necesarias por deterioro de las mismas. Se tendrán en cuenta la diversidad de tallas y género en la empresa y se adecuarán las prendas a tal fin.

Artículo 28º. Ascensos

La empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, asume acometer un proceso de categorización, de la plantilla, basado en el criterio temporal de reconocer a los trabajadores:

1. Con categorías profesionales de peón y especialista con cuatro años de antigüedad la categoría profesional de oficial de 3ª

2. Con categorías profesionales de peón, especialista y oficial de 3ª con ocho años de antigüedad, la categoría profesional de oficial de 2ª.

Este proceso se viene aplicando desde el 1 julio de 2010, de tal manera que se incorporarán al mismo los operarios/as que vayan cumpliendo los requisitos marcados.

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 29º. Absentismo laboral y plus de no ausencia

Como medida para reducir los niveles de absentismo de la compañía, se pacta un complemento o plus de no ausencia, cuyo objetivo principal es reducir los niveles globales de absentismo en Efficold, además de incentivar a las personas que no tengan ausencias de su puesto de trabajo. El histórico de absentismo en Efficold en los tres últimos años (2015, 2016 y 2017) y en el primer semestre de 2018 es el siguiente:

Año	Acumul. 2015	Acumul. 2016	Acumul. 2017	Acumul. 2018
Enero	4,12%	4,64%	4,51%	4,80%
Febrero	4,09%	4,09%	4,41%	4,97%
Marzo	4,78%	4,88%	4,40%	4,94%
Abril	4,82%	4,65%	4,33%	4,74%
Mayo	4,49%	4,49%	4,33%	5,01%
Junio	4,29%	4,61%	4,45%	5,04%
Julio	4,89%	5,11%	4,62%	
Agosto	4,26%	4,22%	4,57%	
Septiembre	4,54%	4,14%	4,97%	
Octubre	4,39%	4,09%	4,97%	
Noviembre	4,37%	4,12%	5,00%	
Diciembre	4,39%	4,16%	4,96%	
Media	4,45%	4,43%	4,63%	

Como se puede apreciar, la media del absentismo acumulado no ha bajado con la aplicación del formato de complemento vigente en el anterior convenio, por lo que se hace necesaria otra nueva reformulación del complemento para que realmente tenga el efecto para el que fue pactado: la disminución de los niveles de absentismo globales de la compañía.

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 el importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario hora profesional, calculado de conformidad con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, de Ordenación del Salario, multiplicado por el número de horas sin justificar.

Se implanta un nuevo sistema de plus de absentismo que se

Numero de meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total año
Cantidad a percibir Absentismo "0" días.	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	810 €
Faltado 1 día el 6º mes.	40	45	50	55	60	0	40	45	50	55	60	65	565 €
Faltado 2 días 4º y 9º mes.	40	45	50	0	40	45	50	55	0	40	45	50	460 €
Faltado 3 días 3º, 7º y 11º mes.	40	45	0	40	45	50	0	40	45	50	0	40	395 €

Este incentivo comenzará su aplicación a la firma del presente Convenio.

Paralelamente, y en aras de mejorar los porcentajes de absen-

cohrara de forma individual teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. La no ausencia al trabajo se abonará mensualmente y de forma escalonada mes a mes con un incremento mensual de 5 € mes sobre un inicio de 40€, el mes que se falte se cobrará 0 € y comenzará el mes siguiente el cobro del incentivo partiendo del mínimo de la tabla y así sucesivamente.

2. En el supuesto que el absentismo global de la compañía superase el 5,5 %, se reunirá la comisión de absentismo para estudiar las causas y tomar las medidas oportunas para paliar la situación y recuperar los índices normales de absentismo de la compañía. Las personas que, individualmente cumplan los requisitos para percibir este complemento, percibirán en este mes un 50% del mismo. En el supuesto de que el absentismo global de la compañía superase el 6%, se reunirá la comisión de absentismo para pactar medias extraordinarias para disminuir la cifra de absentismo.

3. En el supuesto que el absentismo global de la compañía esté por debajo del 4% y por encima del 3,5%, a las cantidades reflejadas en la tabla anexa del plus de absentismo se les sumará el 50% (por ejemplo, para el tramo 3 de la primera tabla, 50 € + 50% = 75 €).

4. En el supuesto que el absentismo global de la compañía sea el 3,5% o inferior las cantidades reflejadas en la tabla anexa del plus se duplicarán. (Por ejemplo, para el tramo 3 de la primera tabla, 50 € x 2 = 100 €).

5. El complemento mensual por no absentismo será el establecido en la tabla anexa, pagadero en el mes siguiente al fin de cada mes a los trabajadores que corresponda. Por ejemplo, en el caso del complemento del mes de Enero, éste se abonará en el recibo de salario de Febrero. Este complemento se percibirá en tramos de meses completos, es decir, que durante un mes toda persona que no tenga ninguna inasistencia al trabajo será quien lo perciba. Todas las inasistencias al trabajo (de la jornada completa o de jornadas parciales), y cualquiera que sea el motivo, penalizarán para la percepción de este complemento, excepto las que a continuación se enumeran:

a. Ausencias programadas, como son, la compensación por Horas de Bolsa, recogida en el artículo 6º.6, y el disfrute de Vacaciones.

b. Las licencias retribuidas recogidas en el artículo 9º en los puntos a), b), c) y l).

c. Las horas generadas debidas a la actividad sindical reglamentaria.

No obstante, para garantizar el buen funcionamiento y la buena fe del complemento, todas las licencias retribuidas que penalizan este plus, podrán cambiarse por bolsa de horas, a la que hace referencia el artículo 6º.6, sea cual sea la cantidad de horas positivas disponible por el trabajador. Tabla:

tismo de la compañía, las bajas por IT por contingencias comunes inferiores a 5 días naturales, tendrán una penalización sobre el complemento que paga la empresa por IT de la siguiente ma-

nera:

- La primera baja por contingencias comunes se cobrará el 100% del complemento.
- La segunda baja por contingencias comunes inferior a 5 días naturales, se cobrará el 50% del complemento por IT.
- A partir de la tercera baja por contingencias comunes inferior a 5 días naturales, se deja de percibir el complemento por IT que paga la empresa.
- En cualquier caso, cualquier baja por contingencias comunes superior a 5 días naturales cobrará el 100 % del complemento por IT.

La dirección de la empresa publicará mensualmente, en los medios de difusión habituales, los índices de absentismo desglosado por sus distintas causas.

Artículo 30º. 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 la empresa de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén sub representadas.
3. Ambas partes se comprometen a firmar en 2018 el Plan de Igualdad de Efficold.

Artículo 31º. Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquella.

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 32º. Contratación y estabilidad en el empleo

Contratación:

Las relaciones laborales contractuales en la empresa serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, podrá celebrarse 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 deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fe-

cha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informarán a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Estabilidad en el empleo:

Las partes firmantes del presente Convenio de Empresa acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo «interconfederal para la negociación colectiva», alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CCOO y UGT, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

En este sentido la empresa se compromete a:

- a. La no contratación de servicios de Empresas de Trabajo Temporal ni a realizar subcontrataciones.
- b. Cuando en el seno de la empresa sea necesario realizar incorporaciones en la plantilla de indefinidos, tendrán preferencia para la elección aquellos trabajadores que se encuentren en situación de fijos-discontinuos.

Así mismo, y en aras de superar situaciones de crisis junto con el compromiso del mantenimiento del empleo, la empresa dará prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, especialmente lo regulado en los Artículo 6º.6 en cuanto a la utilización de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores.

La empresa asume el compromiso de utilizar los expedientes de regulación de empleo como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

Artículo 33º. Retirada del carné de conducir

- a. En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador, no se estimará como causa para proceder a la extinción del contrato.
- b. La empresa contratará un Seguro para cubrir los casos de retirada del carné de conducir de los trabajadores que estén obligados a utilizar vehículos para el desempeño de su trabajo.

Capítulo V

Seguridad Social

Artículo 34º. Garantía de afiliación a la Seguridad Social

La empresa viene obligada a entregar al Comité de Empresa en el plazo de seis días, a partir de su ingreso en las mismas, fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social.

La empresa exigirá el cumplimiento de este requisito a los subcontratistas y destajistas que colaboren con ella y adoptará cuantas medidas estimen convenientes para comprobar que por parte de estas últimas se cumplen fielmente las obligaciones derivadas de la Seguridad Social.

La empresa deberá colocar en los tablones de anuncios fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes.

Artículo 35º. Vigilancia de la salud

La empresa y los 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 la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho recono-

cimiento, facilitando la empresa los medios adecuados.

La empresa podrá 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 él 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 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, ésta será de carácter anual.

Artículo 36º. 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 un Centro de Primeros Auxilios sanitarios y urgencias en el polígono industrial. Dicho Centro deberá estar equipado con el material adecuado y suficiente según el número de trabajadores/as a los que haya de prestar sus servicios.

Artículo 37º. Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo

La empresa se compromete a la renovación de la plantilla usando los contratos de relevo en base a la normativa vigente. Además, la empresa se obliga a la sustitución simultánea por un trabajador/a desempleado/a inscrito en la Oficina de Empleo como tal, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1131/2002.

Artículo 38º. 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 reingreso 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 periodo 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 pre adoptivo, 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo 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 periodo 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 plazo, 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo VI

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de la empresa

Artículo 39º. Secciones Sindicales y Comité de Empresa

Los trabajadores/as de la empresa, afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán formar secciones sindicales de empresa, cuya representación ostentará un Delegado Sindical que disfrutará de los mismos derechos y deberes que los miembros del comité de empresa.

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.

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. La empresa permitirá reuniones de los afiliados/as a una Sección Sindical de empresa. 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.

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.

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.

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.

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.

Horas retribuidas para miembros del Comité de Empresa y Delegado/as Sindicales.

El Comité de Empresa y los Delegados/as Sindicales son los órganos de representación de la totalidad de los trabajadores/as.

Cada representante de los trabajadores dispondrá de 35 horas retribuidas para desempeñar actividades sindicales y/o para el ejercicio de su cargo.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de expediente 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).

El crédito horario podrá ser acumulado en 1 o varios miembros de la Sección Sindical, previo acuerdo del comité de empresa y tras la notificación a la dirección de la empresa.

Igualmente se establece, siempre que sea posible y salvo casos excepcionales, el siguiente mecanismo de preaviso para el consumo de estas horas sindicales: Cualquier miembro del comité preavisará por correo electrónico, tanto a la Dirección de Recursos Humanos como a los jefe de fábrica, así como jefe de línea correspondiente, de las reuniones con un día de antelación, intentando, en la medida de lo posible, plasmar la duración de la reunión.

Así mismo, se habilitarán en los tabloneros del comité las cuen-

tas de correo y números de teléfono de los distintos representantes para la recepción de las distintas consultas de los trabajadores. Estas consultas serán atendidas durante los martes o jueves directamente con los afectados.

Garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegado/as Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales 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 expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, 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 las horas individuales de cada miembro del comité de empresa así como las correspondientes al delegado/a sindical, se acumularán todas ellas en una sola bolsa de horas sindicales que serán distribuidas entre los citados miembros del comité y delegado/a sindical según las necesidades individuales y siguiendo los mecanismos y plazos de comunicación que prevé el presente Convenio. 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 Sindicales, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a cursos de formación sindical.

Derechos de los miembros del Comité de Empresa y Delegado/as Sindicales.

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as Sindicales, 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, in-

cluyendo, 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 y delegado/as sindicales 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 modalidades 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 y delegado/as sindicales, 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 y delegado/as sindicales 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 y delegado/as sindicales 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 y delegado/as sindicales 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 comité de empresa y delegado/as sindicales, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, 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 y delegado/as sindicales 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 colec-

tivos.

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 Delegado/as sindicales, 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 Delegado/as sindicales 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 40º. Comisión Paritaria del Convenio

A los efectos que a continuación se expresan, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por 5 miembros del Comité de Empresa más sus asesores y 5 representantes de la empresa que ésta estime oportunos.

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 Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales del Sector para adecuarlas a lo regulado en el Acuerdo Estatal del Metal en esta materia.
4. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de su aplicación.
5. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia

del Convenio.

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

7. En caso de no llegar a acuerdo en cualquiera de los puntos del presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

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.

Artículo 41º. Comisión de Igualdad

Tal y como queda recogido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, a la firma del mismo se constituirá una Comisión de Igualdad, formada por cuatro miembros del Comité de empresa más sus asesores y cuatro representantes de la empresa con sus respectivos asesores.

Artículo 42º. Formación

Los firmantes de este convenio reconocen el papel que la formación tiene para la mayor competitividad y estabilidad de la empresa 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

La empresa valorará las necesidades formativas y propondrá 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 en el primer trimestre para definir la formación a impartir en la empresa.

Dicha Comisión tendrá como misión:

1. Canalizar los cursos de formación que se impartan en la empresa, así como estudiar y regular la formación a implantar en la misma.
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.

Disposiciones Adicionales

Primera. 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 consti-

tución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

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.

Segunda

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 III 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.

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.

TABLAS SALARIALES 2018

Categorías / Conceptos	Salario convenio mensual 14 Pagas	Plus de transporte 11 Pagas	Complementos extras vacaciones 3 Pagas	Antigüedad un cuatrienio 14 Pagas	Trabajo Incentivo rendimiento normal 12 Pagas	Horas extraordinarias días laborables domingos/festivos	
Grupo I							
Ingeniero	1.592,10	143	144,3	65,61	362,61	19,66	23,83
Analista informático	1.538,07	143	144,3	63,66	351,82	19,01	23,07
Grupo II							
Ingeniero técnico (Perito)	1.538,07	143	144,3	63,66	351,82	19,01	23,07
ATS (Practicantes)	1.222,82	143	144,3	49,28	272,63	23,83	18,01
Grupo III							
Proyectista	1.338,91	143	144,3	54,43	301,02	16,37	19,90
Programador informático	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Jefe servicio	1.514,08	143	144,3	59,78	331,09	18,69	21,72
Jefe oficina 1º	1.379,48	143	144,3	56,2	310,80	16,81	20,46
Jefe oficina 2º	1.323,11	143	144,3	53,74	297,03	16,12	19,60
Jefe laboratorio	1.413,90	143	144,3	57,76	319,13	17,32	21,04
Jefe almacén	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Jefe taller	1.373,96	143	144,3	55,94	309,29	16,78	20,41
Maestro taller 1º	1.261,08	143	144,3	51,03	281,90	15,31	18,58
Maestro taller 2º	1.242,23	143	144,3	50,16	277,33	15,1	18,36
Maestro industrial mantenimiento	1.261,08	143	144,3	51,03	281,90	15,31	18,58
Planificador	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Grupo IV							
Delineante 1º	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Recepcionista	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Probador	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Encargado	1.181,43	143	144,3	47,75	263,88	14,38	17,44
Encargado taller	1.181,43	143	144,3	47,75	263,88	14,38	17,44
Encargado establecimiento	1.181,43	143	144,3	47,75	263,88	14,38	17,44
Grupo V							
Delineante 2º	1.194,59	143	144,3	48,07	265,73	14,5	17,58
Oficial administrativo 1º	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Oficial administrativo 2º	1.194,59	143	144,3	48,07	265,73	14,48	17,58
Viajante	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Vendedor establecimiento	1.246,60	143	144,3	50,37	278,36	15,13	18,40
Operador informática	1.194,59	143	144,3	48,07	265,73	14,48	17,58
Chofer de camión	1.178,63	143	144,3	47,33	261,82	14,21	17,34
Oficial 1º mantenimiento	1.190,01	143	144,3	49,18	272,11	14,8	18,03
Oficial 2º mantenimiento	1.160,39	143	144,3	46,51	257,04	14	17,01
Oficial 1º	1.170,22	143	144,3	46,96	259,77	14,14	17,18

Oficial 2ª	1.146,63	143	144,3	45,94	253,99	13,82	16,78
Capataz	1.146,75	143	144,3	45,92	253,99	13,82	16,78
Grupo VI							
Almacenero	1.129,24	143	144,3	45,18	249,78	13,62	16,51
Basculero	1.109,35	143	144,3	44,29	244,91	13,34	16,18
Auxiliar administrativo	1.131,57	143	144,3	45,27	250,30	13,64	16,53
Dependiente	1.138,08	143	144,3	45,55	253,97	13,53	16,70
Listero	1.138,08	143	144,3	45,55	253,97	13,53	16,70
Ayudante de dependiente	1.100,60	143	144,3	43,96	242,76	13,21	16,10
Perforista informático	1.131,57	143	144,3	45,27	250,30	13,64	16,53
Calcador	1.131,59	143	144,3	45,27	250,30	13,64	16,53
Reproductor de planos	1.092,58	143	144,3	43,57	240,85	13,16	15,99
Chófer de turismo	1.156,91	143	144,3	46,39	256,52	13,98	17,01
Especialista	1.114,13	143	144,3	44,54	246,05	13,44	16,35
Oficial 3ª	1.121,44	143	144,3	44,8	247,90	13,53	16,39
Oficial 3ª mantenimiento	1.130,59	143	144,3	45,18	249,92	13,67	16,53
Grupo VII							
Portero	1.092,58	143	144,3	43,57	240,85	13,16	15,99
Ordenanza	1.092,58	143	144,3	43,57	240,85	13,16	15,99
Guarda vigilante	1.100,60	143	144,3	43,96	242,76	13,21	16,10
Telefonista	1.100,60	143	144,3	43,96	242,76	13,21	16,10
Peón	1.092,58	143	144,3	43,57	240,85	13,16	15,99
Mozo almacén	1.113,62	143	144,3	44,39	246,00	13,44	16,35
Limpiador/a	1.092,58	143	144,3	43,57	240,85	13,16	15,99
Grupo VIII							
Contrato formación 1 año	692,64	143	144,3				
Contrato formación 2º año	776,22	143	144,3				
Plus de canasto	3,55	Plus de festivos singulares					25,43
Vacaciones	144,30	Plus de correturnos					333,33
Gratificaciones extraordinarias	144,30	Plus de turnicidad					70,00
Ayuda enfermedad	4,74	Quebranto moneda					46,36

DERECHO SUPLETORIO ANEXO I

Clasificación profesional y encuadramiento de grupos profesionales.

Este convenio queda supeditado en todo lo establecido en este apartado al nuevo Convenio Estatal del Metal.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa incluida 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 la empresa, 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 que-

pa 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 constituir una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional integrada por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores, que al cabo de seis meses inicie el proceso de negociación e 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 complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes 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, lle-

vando 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.^a
- Maestro taller 2.^a
- 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.) apli-

cando 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 principal 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:

- Chófer 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, comunicación 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:

- Chófer 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 sonequiparables 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 for-

ma 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 grabación de datos en sistemas informáticos.

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

17. 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 y conocimientos específicos
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. 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. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
5. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
6. 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 de servicio	Jefe de almacén
		Jefe oficina 1.º	Jefe taller
		Jefe oficina 2.ª	Maestro taller 1.ª
		Jefe laboratorio	Maestro taller 2.ª
IV		Planificador	
		Delineante 1.º	Probador
V		Recepcionista	Encargado
			Encargado de taller
			Encargado establecimiento
		Delineante 2.ª	Chofer de camión
		Oficial administrativo 1.º	Oficial 1ª mantenimiento
		Oficial administrativo 2.ª	Oficial 2ª mantenimiento
VI		Viajante	Oficial 1ª
		Vendedor establecimiento	Oficial 12ª
		Operador informático	Capataz
		Almacenero	Chófer de turismo

Basculero	Especialista	VII	Portero	Peón
Auxiliar administrativo	Oficial 3.ª		Ordenanza	Mozo de almacén
Dependiente	Oficial 3ª mantenimiento		Guarda vigilante	Limpiador/a
Listero			Telefonista	
Ayudante dependiente		VIII	Contrato formación 1º año	Contrato formación 1º año
Perforista informático			Contrato formación 2º año	Contrato formación 2º año
Calcador		Varias firmas ilegibles.		
Reproductor de planos				
