

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

5099 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0246/2023; denominado INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS; código de convenio n.º 30001245011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/06/2023 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de agosto de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Texto del convenio

Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1.º- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y personas trabajadoras del Sector Metal de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Su ámbito Funcional es la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

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

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

Se incluye la actividad de lectura de contadores de agua, gas y electricidad.

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

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; con la inclusión de los de lavado, engrase e instalación

de neumáticos, las ITV's y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

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

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

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 2.º- Periodo de vigencia, entrada en vigor y prórroga.

1.º- La duración del presente convenio es de tres años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre del 2025. Su entrada en vigor, en consecuencia, será el 1 de enero de 2023 sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

2.º- Las partes firmantes, dos meses antes de que finalice la vigencia temporal del presente convenio, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

3.º- El convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.

4.º- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes o al que estuviese vigente en su momento.

Artículo 3.º- Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del presente convenio está compuesta por los siguientes miembros: por la parte económica, Federación Regional de Empresarios del Metal (FREMM), única organización empresarial legitimada para la negociación, y por la parte social:) Comisiones Obreras (CC.OO), y Unión General de Trabajadores (UGT que representan el 89,16% de las personas trabajadoras del sector. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y poseen la debida representación.

Artículo 4.º- Condiciones de aplicación, compensaciones, garantía "ad personam" y derechos supletorios.

1.º- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.º- Los aumentos a las retribuciones en el Anexo II de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas

las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudiera establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3.º- Si algún trabajador o trabajadora tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4.º- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5.º- Compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad, consideradas en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras que se hubieran concedido anteriormente, bien por la empresa o por imperativo legal.

Sin perjuicio de que se podrá pactar por escrito, en acuerdo de empresa o pacto individual, la no compensación de determinados pluses o mejoras.

Capítulo II

De la organización del trabajo

Artículo 5.º- La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes actividades y grupos profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al comité y delegados/as de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 6.º- Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado el período dicho período de prueba se seguirá el procedimiento para su implantación establecido en el artículo 11 del presente convenio, ajustado a su vez, al texto del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador/a.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas

Artículo 8.º- Rendimientos. A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiéndose como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados, o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todas las personas trabajadoras de un mismo grupo y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6.º

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

Artículo 9.º- Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10.º- Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los trabajadores y trabajadoras la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier persona trabajadora encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 11.º- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a la representación legal de trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar a estos efectos

b) Ambas partes, a estos efectos podrán constituir una Comisión Paritaria de Organización del Trabajo. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disientirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar a la sumisión un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente

La representación legal de trabajadores podrá ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12.º- Comisión de organización del trabajo.

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

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Capítulo III

Del personal

Artículo 13.- Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio Estatal de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. 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.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14.º- Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).
- b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.
- c) I + D; Calidad del producto
- d) Comercial
- e) Servicios Generales

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

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

B) Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) 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.

D) 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 de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 15.º- Periodo de prueba.

1.º- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los plazos establecido en vigente Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.

El empresario/a y las personas trabajadoras están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.º- Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora dará los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.º- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16.º- Ingresos, escalafones y ascensos.

Ingresos

En relación con los Ingresos el empresario o empresaria comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

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

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras trabajadoras.

Escalafones

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) Grupo Profesional al que pertenece el trabajador/a.
- d) Fecha de alta en el Grupo Profesional.
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada persona trabajadora en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador o trabajadora.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales, en plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de quince días.

Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los/as trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.

B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

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

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

Por su parte, el peón que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, será especialista.

En relación con los ascensos, la representación legal de las personas trabajadoras controlará y serán informados sobre su aplicación correcta.

Capítulo IV

Higiene, salud laboral y prendas de trabajo

Artículo 17.º- Servicio de higiene y aseo.

Todas las empresas vienen obligadas a instalar y mantener los Servicios de Higiene y Aseo Personal de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 por el que se establece las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 18.º- Reconocimiento médico.

De acuerdo con el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de las personas trabajadoras que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

Solamente podrán ser sometidos a un examen médico prelaboral aquellos trabajadores y trabajadoras que opten a puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional. Las indicadas empresas no podrán contratar personas trabajadoras que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación de la persona trabajadora en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

Artículo 19.º- Protección de la maternidad.

Durante el período de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuará de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Artículo 20.º- Prendas de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores y trabajadoras de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones, como por ejemplo en el caso de personal que trabaje a la intemperie prendas impermeables o de abrigo, siempre y cuando así lo establezca la evaluación de riesgos.

Para las nuevas contrataciones de personas trabajadoras y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador/a contratado dos monos completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral. En aquellas actividades que así lo requieran también se entregarán dos medios monos.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante, lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores y trabajadoras, como mínimo, dos monos de trabajo o prenda similar o un mono completo y medio mono cuando la actividad así lo requiera. En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores y trabajadoras están obligadas a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

Artículo 21.º- Condiciones ambientales de trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras

Las empresas, en la medida de lo posible, procurarán que las condiciones de los lugares de trabajo no deban constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores/as.

En caso de que la Evaluación de Riesgos determine riesgo de estrés térmico, y de acuerdo con establecido en la legislación vigente, la empresa tomará las medidas organizativas oportunas y en su caso estudiará, entre otras, la posibilidad de establecer la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Artículo 22.º- Salud laboral. Comisión.

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador/a no se vea afectada por las mismas.

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

La empresa deberá dotarse de un plan de Prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros, 6 por la parte social y 6 por la parte empresarial, que se denominará Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que tendrá por objeto actuaciones tendentes a la salvaguarda de la salud de las personas que trabajen en el Sector, y particularmente las siguientes:

a) Estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Propuesta a las autoridades competentes y en especial al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de aquellas medidas que se hayan considerado procedentes a los efectos de este precepto.

c) Asesoramiento, en particular a aquellas empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas.

d) Seguimiento de la evaluación de riesgos por la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos.

e) Instar la presentación de la evaluación de riesgos por la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos.

f) Los delegados de prevención, en su caso, podrán acumular las horas mensuales a efectos de desempeño de su función y asistencia a cursos de formación en la materia.

g) Los trabajadores y trabajadoras solicitados/as a las ETTs que hayan de ejercer en las empresas actividades contenidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y en tanto que éste no sea derogado, deberán poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV del mencionado Real Decreto que desarrolla el programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Dicha Comisión podrá estar asesorada por personal técnico. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente al que se publique el convenio en el BORM. Los firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la importancia de la información y de la formación en esta materia, especialmente esta última que es un elemento prevencionista de primer orden por lo que se comprometen a realizar dichas actividades formativas de manera eficiente.

Capítulo V

Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 23.º- Jornada de trabajo.

A) Duración

La jornada laboral para el año 2023, 2024 y 2025 queda fijada en 1.759 horas de trabajo efectivo anuales, para los trabajadores y trabajadoras contratados/as a tiempo completo.

Para los trabajadores y trabajadoras contratados/as a tiempo parcial, a estas 1.759 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

Si por cualquier circunstancia a lo largo de año la jornada se viera reducida para uno, varios o todas las personas trabajadoras (ERE, reducción de jornada...) a estas 1.759 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual durante el periodo restante hasta la finalización del año y mientras dure la circunstancia que motiva la citada reducción.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso del bocadillo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo, con carácter general.

A partir de la publicación del presente convenio, las empresas que establezcan el tiempo de descanso de bocadillo como tiempo de trabajo efectivo, deberán hacerlo a través de un acuerdo de empresa que determinará su jornada de trabajo efectivo y que en ningún caso podrá ser superior a 1759 horas.

Los acuerdos de empresa en esta materia que a la firma del presente convenio estén vigentes se regularan de acuerdo a lo estipulado en el convenio colectivo del año de su firma.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

Salvo pacto en contrario, la diferencia de horas entre la jornada máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y la jornada de trabajo efectiva pactada en el Sector no podrá consistir en una reducción de jornada por minutos diarios, de forma que se haga imperceptible dicha reducción.

Las empresas al inicio del año establecerán un Calendario Laboral, en el Anexo III figuran dos modelos orientativos que podrán servir de referencia al que se determine en el seno de la empresa para el año 2023. La Comisión Paritaria del Convenio, a su vez, al inicio del año 2024 y 2025 y elaborará el nuevo modelo que podrá servir de referencia al que se acuerde.

Un primer modelo en el que las empresas fijarán el número de horas y en el que figurará la leyenda siguiente:

“Para las empresas del sector metal cuya jornada diaria no es de 8 horas y/o hacen a lo largo del año jornada intensiva, y/o disfrutan de puentes, y/o hacen cierres prolongados, y/o hacen uso de la bolsa de 235 horas para distribuir irregularmente y/o cualquier otro horario diferenciado.”

Un segundo modelo en el que figura la leyenda “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2023, 2024 y 2025, será de 1.759 horas de trabajo efectivo”

B) Distribución.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo para las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán de 235 horas de cómputo anual para distribuir irregularmente a lo largo del año. Su distribución se hará de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

Artículo 24.º- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos/as en este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. En el caso de que éstas se disfruten por períodos inferiores a 30 días naturales, aquéllas no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de junio a septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y las personas trabajadoras.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

De acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto este no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará lo dispuesto en la legislación vigente, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por periodos inferiores al mes anterior del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio, más antigüedad, más aquellos pluses o complementos no ocasionales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 22 del presente Convenio y generar, por tanto, una ampliación irregular de la jornada.

Artículo 25.º- Licencias.

El trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.º- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

2.º- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, garantizándose en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

3.º- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, garantizando en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos y resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días, garantizando en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

4.º- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma

5.º- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.º- Un día por traslado del domicilio habitual.

7.º- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina de familia, debiendo presentar previamente el trabajador o la trabajadora al empresario o empresaria el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año, sin superar las dos horas y treinta minutos por consulta.

En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8.º- De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del citado texto, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

9.º- De acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

10.º- Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del sector las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 26.º- Conceptos retributivos.

La remuneración de todas las personas trabajadoras estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del convenio. Se determina en el Anexo II (columna 1)
- b) Plus de convenio. Se determina en el Anexo II (columna 2).
- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

Artículo 27.º- Salarios para el año 2023, 2024 y 2025 incremento salarial.

El salario base del convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y quedará recogido en la columna 1 del Anexo II de Convenio.

Para el año 2023, las tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 4,90% a las tablas para el 2022 y publicadas en el BORM número 219, de 21 de septiembre de 2021.

Para el año 2024, tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 3,85% a las tablas del 2023

Para el año 2025, tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 2,00% a las tablas del 2024.

Artículo 28.º- Plus de convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en la Columna 2 del Anexo de retribuciones.

En su caso se practicará una revisión en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 29.º- Condiciones de percepción, premios y penalidades.

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador o la trabajadora que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas de trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador o trabajadora perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador o trabajadora que se haga acreedor al plus de convenio durante todos los días laborables de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubiere en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo, entendiéndose que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

Artículo 30.º- Antigüedad.

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y como máximo cinco quinquenios.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 31.º- Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario o empresaria que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los/as trabajadores/as nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores y trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador/a nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 32.- Premio de vinculación.

Todas las personas trabajadoras de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de 23,44 € (veintitrés con cuarenta y cuatro euros), por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

Artículo 33.- Plus por desempeño.

Teniendo en cuenta el especial interés de fomentar la seguridad y calidad en el resultado de los trabajos, se abonará un Plus de Desempeño a los trabajadores/as, independientemente de su categoría profesional y que presten sus servicios de forma directa y con presencia en planta, en las Paradas Técnicas Programadas llevadas a cabo en las Refinerías de Petróleo, en las empresas de producción de bases lubricantes de última generación (grupo II y III) y en las Plantas de Formulación y Fabricación de Plásticos en Formas Primarias.

Se entiende por Paradas Técnicas Programadas aquellas en las que se lleve a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de su servicio en su totalidad.

No se percibirá este Plus en el caso de Paradas de Emergencia, consideradas éstas como las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.) ni por motivos comerciales.

No obstante, y dicho lo anterior, en aquellas Paradas no Programadas para efectuar Reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho al incentivo previsto en los supuestos siguientes:

- Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, iniciándose su percepción a partir del 8.º día.

- Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciándose su percepción a partir del 5.º día.

A los efectos anteriores, se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento en la Parada el momento de la operación de entrega de los equipos o instalaciones afectadas, no incluyendo, por tanto, los trabajos previos necesarios para dicha entrega. No obstante, se incluirán los trabajos previos de endiscado de líneas necesarios para dicha entrega, abonándose el plus de desempeño exclusivamente a los empleados/as que realicen tareas de endiscado de líneas y con un máximo de 3 días.

Asimismo, se entienden por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que dan comienzo las tareas de puesta en marcha de la planta.

El importe del Plus de Desempeño se abonará a los trabajadores/as, independientemente de su categoría profesional, que hayan permanecido al menos 5 horas de su jornada en la unidad o bloques de unidades paradas.

a) Un incentivo de 29 € diarios por día de parada de los comprendidos de lunes a viernes.

b) Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo de 63,71 €

c) De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo de 5.78 € por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de frecuencia facilitados por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

d) Dichos incentivos se actualizarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales a partir del año 2024.

En ningún caso tendrán la consideración de Parada, los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones, o ampliación-modificación de las existentes, salvo que se efectúen en las unidades en las que se está llevando a cabo la Parada y durante el tiempo de ejecución de la misma, en cuyo caso procederá el abono del Plus de Desempeño.

Este Plus entrará en vigor partir del 8 de mayo de 2023, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 34.º- Dietas, gastos de viaje y gastos de locomoción.

Para el 2023,2024 y 2025 y desde la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia las dietas se establecen en las siguientes cuantías, no generando pago de atrasos:

Media dieta nacional: 13,82 euros, comprenderán comida o cena.

Dieta Completa nacional: 26 euros que incluye desayuno, 2,18 euros, comida 13,82 euros y cena 10 euros.

Dieta internacional: será superior a la nacional y se deberá informar al trabajador o trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras en su caso, de las condiciones del desplazamiento por escrito.

Las cuantías anteriores se aplicarán sea cual fuese la categoría profesional de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos más de 24 kilómetros del municipio en que radique la empresa o taller o que constituya su domicilio particular, y tenga que comer o cenar fuera, devengarán la dieta o media dieta, en relación con lo establecido en el párrafo tercero de este artículo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente.

Estas dietas afectarán igualmente a las personas trabajadoras de empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si se diese la circunstancia de que los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, una vez presentada la correspondiente justificación por las personas trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras deberán poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia antes de incurrir en el gasto y contar con su consentimiento. Se entenderá que existe consentimiento, salvo que la empresa manifieste lo contrario.

Si la persona trabajadora, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

En su caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas.

La cuantía prevista en este artículo se irá incrementando a tenor de las revisiones que se establezcan por el Ministerio de Hacienda en lo que se refiere a los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aplicándose a partir del día primero del mes siguiente al que entre en vigor la disposición general que se promulgue, y hasta la vigencia del presente convenio en 31 de diciembre de 2025.

Artículo 35.º- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de convenio establecido y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de julio y el 21 de diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 36.º- Gratificaciones por fallecimiento.

Para el caso de fallecimiento de trabajadores y trabajadoras, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a la persona que el trabajador o trabajadora haya designado o en su defecto a sus herederos el importe de tres mensualidades a razón del salario base más plus de convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días.

En el supuesto de que esta contingencia estuviese cubierta mediante póliza de seguro, su abono se efectuará de acuerdo a la normativa vigente.

Esta indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 37.º- Indemnización por accidente laboral.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores y trabajadoras para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2023, 2024 y 2025 la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores/as o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a la Representación Legal de Trabajadores/as una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 38.º- Complemento por incapacidad temporal.

El trabajador o trabajadora que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.

En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

Artículo 39.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo se pueden realizar para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley que estuviera vigente en su momento, así como las de fuerza mayor, es decir las que se derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes (fuerza mayor).

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,40 de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con la Representación Legal de Trabajadores/as en cada Centro de Trabajo.

En el caso de que el salario sea diario:

a) En 2023

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

b) En 2024

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 426 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

c) En 2025

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

En el caso de que el salario sea mensual:

a) En 2023

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 14 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

b) En 2024

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 14 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

c) En 2025

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 14 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 40.º- Confección de nóminas, retenciones, periodo de liquidación y forma de pago.

Las empresas están obligadas a entregar a todos los trabajadores y trabajadoras las nóminas en formato oficial o legal.

Las Pagas Extraordinarias se podrán incluir de forma desglosada en las nóminas correspondientes al mes de diciembre y julio, independientemente de que éstas sean abonadas en los días que correspondan, según convenio. Salvo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, estas Pagas se harán efectivas en los días 13 de julio y 21 de diciembre de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del vigente convenio.

Las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa aplicaciones de tipo de retención superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Real Decreto 1775/2004 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos. Los trabajadores y trabajadoras que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

El pago del salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la empresa. Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. Preferentemente se hará a través de domiciliación bancaria. Si se utilizase otro medio de pago, también deberá acreditarse fehacientemente.

Artículo 41.º- Finiquito.

Finalizada la relación laboral, la empresa presentará al trabajador o trabajadora para su firma el correspondiente finiquito.

La persona trabajadora podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador o trabajadora, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

Artículo 42.º- Periodo de carencia para el abono de las diferencias económicas del presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Capítulo VII

Acción Sindical

Artículo 43.º- Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 44.º- Delegados sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 personas trabajadoras y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquéllas, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

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

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6.º- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

7.º- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores y trabajadoras.

8.º- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.º- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil personas trabajadoras, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.º- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 45.º- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo segundo, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 46.º- Excedencias.

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

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

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

b) Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 47.º- participación en las negociaciones en convenios colectivos.

A las personas trabajadoras designados como miembros de la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 48.º- Comités de Empresa.

1.º- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

- Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

- En Función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario o empresaria facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.º- Garantías:

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

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

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

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

Las personas que componen la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

- En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

- En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepcionalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los las personas trabajadoras, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo asignación de Delegado de Personal o miembro del Comité componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de cuatro meses y medio podrán ser elegibles en las elecciones sindicales.

Artículo 49.º- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Capítulo VIII

Código de conducta laboral

Artículo 50.º- Criterios generales.

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

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

3. La empresa dará cuenta a la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 51.º- Graduación de las faltas.

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

Artículo 52.º- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

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

Artículo 53.º- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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

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

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

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

Artículo 54.º- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

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

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

Artículo 55.º- Sanciones.

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

Artículo 56.º- Prescripción.

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

Capítulo IX

Cláusulas especiales

Artículo 57.º- Medidas de fomento de empleo.

A) Las partes firmantes del presente convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores/as que cumplan la edad establecida en la legislación vigente y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores/as jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza de los que se sustituyan.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

B) Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas siderometalúrgicas.

C) Las partes consideran de interés que en próximas negociaciones se continúe avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

- La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

- El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

- El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores/as, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

- El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

- La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET.

Artículo 58.- Modalidades de contratación.

Las partes acuerdan someterse en materia de modalidades contratación a lo previsto en el Convenio Estatal de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Metal.

Artículo 59.º- Estabilidad en el empleo. Subrogación.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo, en las actividades y servicios de Alumbrado Público, Semáforos, Equipos y Sistemas Inteligentes de Transporte, ITS (tráfico y transporte) regulados en concursos públicos municipales en municipios de más de 400.000 habitantes, los trabajadores/as que lleven más de 9 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogaran en la empresa adjudicataria del concurso.

La subrogación se llevará a cabo respetando la legislación vigente tanto laboral como administrativa. La subrogación del trabajador se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

La empresa cesante remitirá en todo caso a la nueva empresa adjudicataria y a la representación legal de los trabajadores en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la autoridad competente responsable de la adjudicación del servicio comunique fehacientemente a la empresa saliente el cambio de adjudicación del mismo, la siguiente documentación:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y no tener aplazamiento de deudas.
- Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses, no pudiéndose incluir ninguna modificación de las condiciones laborales que se hubiesen producido en el citado periodo
- Contratos de las personas afectadas y nóminas de los últimos 6 meses, no pudiéndose incluir ninguna modificación de las condiciones laborales que se hubiesen producido en el citado periodo
- Relación del personal en la que se especifique: nombre y apellido, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario, jornada, horario, modalidad contractual, fecha de disfrute de las vacaciones y si ostenta cargo de representación legal de los trabajadores en el centro que cambia de contrata.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nuevo titular.
- Declaración jurada del apoderado de la empresa saliente donde se asuma por ésta cualquier otra responsabilidad y obligación que pudiera surgir en el futuro con sus trabajadores/as correspondiente al periodo en el que han estado empleados por dicha empresa.

No será objeto de subrogación el personal directivo de la empresa cesante.

La empresa adjudicataria no asumirá ningún tipo de deuda que tenga la empresa cesante. Para que pueda producirse la subrogación, la empresa saliente deberá acreditar previamente a la entrante que no tiene obligaciones pendientes en materia de Seguridad Social ni deudas salariales de ningún tipo, y así mismo se compromete a asumir las que pudieran venir en el futuro.

La subrogación regulada en el presente convenio, no comportará la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, al no descansar la actividad empresarial en la mano de obra, siendo indispensable para el desarrollo de la misma un conjunto de bienes materiales, por lo que la mano de obra no constituye una unidad económica susceptible de transmisión.

Artículo 60.º- Economía sumergida.

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

Artículo 61.º- Cláusula de inaplicación salarial.

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes signatarias se someterán al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III) que entró en vigor el 28 de enero de 2021 (BORM n.º 21 de 27 de enero de 2021), o al que estuviese vigente en su momento.

Artículo 62.º- Formación profesional continua.

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores/as como de los propios empresarios y empresarias.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores/as cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras del sector, suscriben y se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, (de carácter bipartito), suscrito por la CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT y al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua de fecha 19 de Diciembre de 2000 suscrito por los Agentes Sociales mencionados y el Gobierno de la Nación.

Por último, los firmantes del acuerdo solicitarán de las empresas a las que interese participar en planes de formación, que aporten la documentación necesaria, sin ningún tipo de trabas, ni por parte de la dirección de la empresa ni de los representantes sindicales de la misma, para que de esta forma los trabajadores o trabajadoras, empresarios o empresarias, autónomos o autónomas, puedan formarse, contribuyendo a la competitividad de la empresa y a la promoción profesional, en su caso.

Se establece el siguiente Pacto de Permanencia en las empresas del Metal:

Cuando el trabajador o trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario o empresaria para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador o trabajadora abandona el trabajo antes del plazo, el empresario o empresaria tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con la persona trabajadora

Artículo 63.º- Política de igualdad.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite

con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- En 2020, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.
- En 2021, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.
- Y a partir de 2022, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

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

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

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Los firmantes del presente convenio quieren resaltar que no existe discriminación alguna relativa a ninguna categoría profesional del vigente convenio colectivo, en el sector hay trabajadores y trabajadoras en absolutamente todos los puestos relacionados en las categorías del convenio colectivo con independencia de la denominación que se venía usando en convenios anteriores.

En el vigente convenio colectivo se ha modificado esa terminología para adaptarla a la realidad del sector.

Artículo 64.º- Protección a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas. Todo ello, sin perjuicio del régimen disciplinario que corresponda.

Artículo 65.º- Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se llegue a algún acuerdo las personas trabajadoras percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 66.º- Acuerdo extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) y su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM n.º 21 de 27 de enero de 2021.

Artículo 67.º- comisión Paritaria de interpretación y arbitraje.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará 4 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose dos por los empresarios/as y otros dos por la parte social que le corresponderán a CCOO y UGT

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Se señala como domicilio a efecto de notificaciones a la Comisión Paritaria:

Parte Social: C/ Corbalan, 4 30002 Murcia. (CC.OO). Parte Económica: C/ del Metal, 4, 30009 Murcia (FREMM).

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

También deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días a contar desde el día siguiente al que se registre la petición por alguna de las partes.

Disposición adicional primera.

Con el objetivo de una adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades a los requerimientos del puesto de trabajo y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y de acuerdo con el artículo 36 del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, se crea una nueva categoría profesional denominada "Incorporación al Sector Metal" encuadrada y con las funciones del grupo 7 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, con una retribución anual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento y con una limitación temporal de 1 año.

No será de aplicación esta categoría profesional cuando hubiese precedido en la misma empresa durante más de 1 año. En caso de haber prestado este servicio en la misma empresa por un periodo inferior a 12 meses, podrá ser contratado en esta categoría por los meses restantes.

Tampoco será de aplicación esta categoría profesional cuando el trabajador/a haya sido contratado durante más de 1 año en otra empresa a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo u otro convenio del Sector Metal.

Disposición transitoria primera.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso antes de los tres meses a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", con excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras que se jubilen o se le declare incapacidad permanente, en cuyo caso se le abonarán los atrasos pendientes de pago en el finiquito.

Disposición transitoria segunda.

Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y actualización de la Clasificación Profesional del Convenio para adaptarla siguiendo los parámetros del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.

Disposición transitoria tercera

Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y fomento de la Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes acuerdan crear una comisión para el estudio sobre los efectos de la introducción en futuras negociaciones de una cláusula de subrogación en algunas actividades del sector metal en contratos con el sector público.

Disposición transitoria quinta.

Las partes acuerdan crea una comisión para el estudio y valoración del incremento de la acumulación de horas sindicales regulado en apartado d) del punto 2.º del artículo 48. "Comités de empresas".

Disposición transitoria sexta.

A la firma del convenio se creará una Comisión Técnica, compuesta por representantes del Sector por parte de la patronal y de los sindicatos firmantes del presente convenio para el estudio y valoración del impacto económico que puede tener en el empleo y la actividad un Plus de Astillero.

Disposición transitoria séptima.

Las partes, conscientes del grave problema del absentismo, así como la necesidad de reducirlo dada su incidencia negativa en la productividad, acuerdan crear una comisión de absentismo para estudiar e implantar medidas efectivas en este ámbito, así como el seguimiento de la evolución de los índices de absentismo en las empresas del metal.

Disposición final primera.

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Todas las referencias recogidas en el texto del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia referentes al Convenio General del Sector Metal se entenderán realizadas al Convenio Estatal de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.

La nulidad de alguna de las disposiciones del presente convenio por autoridad o jurisdicción laboral no conlleva la declaración de nulidad total de este convenio.

Disposición final segunda.

La concurrencia entre este Convenio y del Convenio Estatal de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo

Disposición derogatoria.

El presente acuerdo deroga el anterior suscrito con fecha 12 de diciembre de 2019 y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 13 de mayo de 2020 del mismo año cuya inscripción y publicación fue ordenada por la Dirección General de Trabajo con fecha 6 de febrero del expresado año.

Fdo.: D. Andrés Sánchez Gómez
Presidente de FREMM y de la Parte Económica.

Fdo.: D. Enrique Bruna Ros
Portavoz de CC.OO.

Fdo.: D. D. Ramón Inarejos Montiel.
Portavoz de U.G.T

Anexo I

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

Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal (CNAE)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férricos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férricos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero

28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón

28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho

28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.

29.10 Fabricación de vehículos de motor

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate

30.91 Fabricación de motocicletas

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.02 Fabricación de muebles de cocina*

* Aquellos casos en los que sean de metal.

31.03 Fabricación de colchones

31.09 Fabricación de otros muebles*

* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

*Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.

38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos

38.31 Separación y clasificación de materiales*

*El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

*La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.

39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles*

* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.*

* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*

* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas

61.30 Telecomunicaciones por satélite

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones

62.03 Gestión de recursos informáticos*

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico*

* Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*

* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza de maquinaria industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*

* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.*

* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL METAL

AÑO 2023

(Con efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023)

SALARIO DE ENTRADA INCLUIDO PLUS CONVENIO. EQUIVALENTE AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
	1.080,00	15.120,00

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TOTAL
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
PERSONAL OBRERO				
Peón	36,01	8,86	44,87	19.069,75
Especialista	36,54	8,86	45,40	19.295,00
Mozo Almacén	36,54	8,86	45,40	19.295,00
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	36,62	8,86	45,48	19.329,00
Oficial de segunda	37,20	8,86	46,06	19.575,50
Oficial de primera	37,80	8,86	46,66	19.830,50
Buzos	41,77	8,86	50,63	21.517,75
Hombre rana	41,77	8,86	50,63	21.517,75
PERSONAL SUBALTERNO				
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Listero	1.109,52	267,01	1.376,53	19.271,42
Almacenero	1.103,75	267,01	1.370,76	19.190,64
Chofer de motociclo	1.097,30	267,01	1.364,31	19.100,34
Chofer de turismo	1.121,77	267,01	1.388,78	19.442,92
Chofer de Camión	1.129,79	267,01	1.396,80	19.555,20
Pesador o basculero	1.090,74	267,01	1.357,75	19.008,50
Vigilante	1.082,80	267,01	1.349,81	18.897,34
Guardia jurado	1.085,00	267,01	1.352,01	18.928,14
Cabo de guardias	1.121,20	267,01	1.388,21	19.434,94
Ordenanza y porteros	1.073,47	267,01	1.340,48	18.766,72
Enfermero	1.121,77	267,01	1.388,78	19.442,92
Depend. Princ. Economat.	1.109,52	267,01	1.376,53	19.271,42
Depend. Auxil. Economat.	1.085,00	267,01	1.352,01	18.928,14
Telefonista hasta 1 año	1.081,46	267,01	1.348,47	18.878,58
Telefonista más de 1 año	1.085,00	267,01	1.352,01	18.928,14
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.269,76	267,01	1.536,77	21.514,78
Jefe de segunda	1.232,87	267,01	1.499,88	20.998,32
Oficial de primera	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Oficial de segunda	1.148,77	267,01	1.415,78	19.820,92
Viajante	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Auxiliar	1.105,27	267,01	1.372,28	19.211,92



PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquít. licenciad.	1.408,73	267,01	1.675,74	23.460,36
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.382,68	267,01	1.649,69	23.095,66
Peritos o Aparejadores	1.327,75	267,01	1.594,76	22.326,64
Maestros Industriales	1.219,08	267,01	1.486,09	20.805,26
Graduados Sociales	1.266,07	267,01	1.533,08	21.463,12
Maestros Enseñ. primaria	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Ayudantes Tecn. Sanitar.	1.092,31	267,01	1.359,32	19.030,48
TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.266,07	267,01	1.533,08	21.463,12
Maestro taller, Contram.	1.192,32	267,01	1.459,33	20.430,62
Maestro de segunda	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Encargado	1.192,32	267,01	1.459,33	20.430,62
Capataz peones o especial.	1.179,67	267,01	1.446,68	20.253,52
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.243,80	267,01	1.510,81	21.151,34
Dibujante proyectista	1.243,80	267,01	1.510,81	21.151,34
Delineante de primera	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Delineante de segunda	1.148,77	267,01	1.415,78	19.820,92
Práctico de topografía	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Fotógrafo	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Calgador	1.105,27	267,01	1.372,28	19.211,92
Reproductor de planos	1.081,46	267,01	1.348,47	18.878,58
Reproductor fotografías	1.105,27	267,01	1.372,28	19.211,92
Archivero bibliotecario	1.148,77	267,01	1.415,78	19.820,92
Auxiliar	1.105,27	267,01	1.372,28	19.211,92
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.286,41	267,01	1.553,42	21.747,88
Jefe de Sección	1.228,38	267,01	1.495,39	20.935,46
Analista de primera	1.171,25	267,01	1.438,26	20.135,64
Analista de segunda	1.127,41	267,01	1.394,42	19.521,88
Auxiliar de laboratorio	1.105,27	267,01	1.372,28	19.211,92
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.266,07	267,01	1.533,08	21.463,12
Jefe de muelle	1.192,32	267,01	1.459,33	20.430,62
Encargado general	1.192,32	267,01	1.459,33	20.430,62
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.243,78	267,01	1.510,79	21.151,06
Jefe de secc. de segunda	1.232,81	267,01	1.499,82	20.997,48
Técnico de primera	1.182,86	267,01	1.449,87	20.298,18
Técnico de segunda	1.148,77	267,01	1.415,78	19.820,92
Auxiliar	1.118,25	267,01	1.385,26	19.393,64
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	36,01	8,86	44,87	19.069,75

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL METAL

AÑO 2024

(Con efectos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024)

SALARIO DE ENTRADA INCLUIDO PLUS CONVENIO. EQUIVALENTE AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
	1.080,00	15.120,00

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DÍA	TOTAL AÑO
	DIARIO	DIARIO		
PERSONAL OBRERO				
Peón	37,40	9,20	46,60	19.851,60
Especialista	37,95	9,20	47,15	20.085,90
Mozo Almacén	37,95	9,20	47,15	20.085,90
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	38,03	9,20	47,23	20.119,98
Oficial de segunda	38,63	9,20	47,83	20.375,58
Oficial de primera	39,26	9,20	48,46	20.643,96
Buzos	43,38	9,20	52,58	22.399,08
Hombre rana	43,38	9,20	52,58	22.399,08
PERSONAL SUBALTERNO				
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Listero	1.152,24	277,29	1.429,53	20.013,42
Almacenero	1.146,24	277,29	1.423,53	19.929,42
Chofer de motociclo	1.139,55	277,29	1.416,84	19.835,76
Chofer de turismo	1.164,96	277,29	1.442,25	20.191,50
Chofer de Camión	1.173,29	277,29	1.450,58	20.308,12
Pesador o basculero	1.132,73	277,29	1.410,02	19.740,28
Vigilante	1.124,49	277,29	1.401,78	19.624,92
Guardia jurado	1.126,77	277,29	1.404,06	19.656,84
Cabo de guardias	1.164,37	277,29	1.441,66	20.183,24
Ordenanza y porteros	1.114,80	277,29	1.392,09	19.489,26
Enfermero	1.164,96	277,29	1.442,25	20.191,50
Depend. Princ. Economat.	1.152,24	277,29	1.429,53	20.013,42
Depend. Auxil. Economat.	1.126,77	277,29	1.404,06	19.656,84
Telefonista hasta 1 año	1.123,10	277,29	1.400,39	19.605,46
Telefonista más de 1 año	1.126,77	277,29	1.404,06	19.656,84
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.318,65	277,29	1.595,94	22.343,16
Jefe de segunda	1.280,34	277,29	1.557,63	21.806,82
Oficial de primera	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Oficial de segunda	1.193,00	277,29	1.470,29	20.584,06
Viajante	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Auxiliar	1.147,82	277,29	1.425,11	19.951,54



PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquít. licenciad.	1.462,97	277,29	1.740,26	24.363,64
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.435,91	277,29	1.713,20	23.984,80
Peritos o Aparejadores	1.378,87	277,29	1.656,16	23.186,24
Maestros Industriales	1.266,01	277,29	1.543,30	21.606,20
Graduados Sociales	1.314,81	277,29	1.592,10	22.289,40
Maestros Enseñ. primaria	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Ayudantes Tecn. Sanitar.	1.134,36	277,29	1.411,65	19.763,10
TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.314,81	277,29	1.592,10	22.289,40
Maestro taller, Contram.	1.238,22	277,29	1.515,51	21.217,14
Maestro de segunda	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Encargado	1.238,22	277,29	1.515,51	21.217,14
Capataz peones o especial.	1.225,09	277,29	1.502,38	21.033,32
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.291,69	277,29	1.568,98	21.965,72
Dibujante proyectista	1.291,69	277,29	1.568,98	21.965,72
Delineante de primera	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Delineante de segunda	1.193,00	277,29	1.470,29	20.584,06
Práctico de topografía	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Fotógrafo	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Calcador	1.147,82	277,29	1.425,11	19.951,54
Reproductor de planos	1.123,10	277,29	1.400,39	19.605,46
Reproductor fotografías	1.147,82	277,29	1.425,11	19.951,54
Archivero bibliotecario	1.193,00	277,29	1.470,29	20.584,06
Auxiliar	1.147,82	277,29	1.425,11	19.951,54
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.335,94	277,29	1.613,23	22.585,22
Jefe de Sección	1.275,67	277,29	1.552,96	21.741,44
Analista de primera	1.216,34	277,29	1.493,63	20.910,82
Analista de segunda	1.170,82	277,29	1.448,11	20.273,54
Auxiliar de laboratorio	1.147,82	277,29	1.425,11	19.951,54
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.314,81	277,29	1.592,10	22.289,40
Jefe de muelle	1.238,22	277,29	1.515,51	21.217,14
Encargado general	1.238,22	277,29	1.515,51	21.217,14
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.291,67	277,29	1.568,96	21.965,44
Jefe de secc. de segunda	1.280,27	277,29	1.557,56	21.805,84
Técnico de primera	1.228,40	277,29	1.505,69	21.079,66
Técnico de segunda	1.193,00	277,29	1.470,29	20.584,06
Auxiliar	1.161,30	277,29	1.438,59	20.140,26
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	37,40	9,20	46,60	19.851,60

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL METAL

AÑO 2025

(Con efectos desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025)

SALARIO DE ENTRADA INCLUIDO PLUS CONVENIO. EQUIVALENTE AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
	1.080,00	15.120,00

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TOTAL
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
PERSONAL OBRERO				
Peón	38,15	9,38	47,53	20.200,25
Especialista	38,71	9,38	48,09	20.438,25
Mozo Almacén	38,71	9,38	48,09	20.438,25
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	38,79	9,38	48,17	20.472,25
Oficial de segunda	39,40	9,38	48,78	20.731,50
Oficial de primera	40,05	9,38	49,43	21.007,75
Buzos	44,25	9,38	53,63	22.792,75
Hombre rana	44,25	9,38	53,63	22.792,75
PERSONAL SUBALTERNO				
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Listero	1.175,28	282,84	1.458,12	20.413,68
Almacenero	1.169,16	282,84	1.452,00	20.328,00
Chofer de motociclo	1.162,34	282,84	1.445,18	20.232,52
Chofer de turismo	1.188,26	282,84	1.471,10	20.595,40
Chofer de Camión	1.196,76	282,84	1.479,60	20.714,40
Pesador o basculero	1.155,38	282,84	1.438,22	20.135,08
Vigilante	1.146,98	282,84	1.429,82	20.017,48
Guardia jurado	1.149,31	282,84	1.432,15	20.050,10
Cabo de guardias	1.187,66	282,84	1.470,50	20.587,00
Ordenanza y porteros	1.137,10	282,84	1.419,94	19.879,16
Enfermero	1.188,26	282,84	1.471,10	20.595,40
Depend. Princ. Economat.	1.175,28	282,84	1.458,12	20.413,68
Depend. Auxil. Economat.	1.149,31	282,84	1.432,15	20.050,10
Telefonista hasta 1 año	1.145,56	282,84	1.428,40	19.997,60
Telefonista más de 1 año	1.149,31	282,84	1.432,15	20.050,10
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.345,02	282,84	1.627,86	22.790,04
Jefe de segunda	1.305,95	282,84	1.588,79	22.243,06
Oficial de primera	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Oficial de segunda	1.216,86	282,84	1.499,70	20.995,80
Viajante	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Auxiliar	1.170,78	282,84	1.453,62	20.350,68



PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquít. licenciad.	1.492,23	282,84	1.775,07	24.850,98
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.464,63	282,84	1.747,47	24.464,58
Peritos o Aparejadores	1.406,45	282,84	1.689,29	23.650,06
Maestros Industriales	1.291,33	282,84	1.574,17	22.038,38
Graduados Sociales	1.341,11	282,84	1.623,95	22.735,30
Maestros Enseñ. primaria	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Ayudantes Tecn. Sanitar.	1.157,05	282,84	1.439,89	20.158,46
TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.341,11	282,84	1.623,95	22.735,30
Maestro taller, Contram.	1.262,98	282,84	1.545,82	21.641,48
Maestro de segunda	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Encargado	1.262,98	282,84	1.545,82	21.641,48
Capataz peones o especial.	1.249,59	282,84	1.532,43	21.454,02
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.317,52	282,84	1.600,36	22.405,04
Dibujante proyectista	1.317,52	282,84	1.600,36	22.405,04
Delineante de primera	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Delineante de segunda	1.216,86	282,84	1.499,70	20.995,80
Práctico de topografía	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Fotógrafo	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Calgador	1.170,78	282,84	1.453,62	20.350,68
Reproductor de planos	1.145,56	282,84	1.428,40	19.997,60
Reproductor fotografías	1.170,78	282,84	1.453,62	20.350,68
Archivero bibliotecario	1.216,86	282,84	1.499,70	20.995,80
Auxiliar	1.170,78	282,84	1.453,62	20.350,68
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.362,66	282,84	1.645,50	23.037,00
Jefe de Sección	1.301,18	282,84	1.584,02	22.176,28
Analista de primera	1.240,67	282,84	1.523,51	21.329,14
Analista de segunda	1.194,24	282,84	1.477,08	20.679,12
Auxiliar de laboratorio	1.170,78	282,84	1.453,62	20.350,68
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.341,11	282,84	1.623,95	22.735,30
Jefe de muelle	1.262,98	282,84	1.545,82	21.641,48
Encargado general	1.262,98	282,84	1.545,82	21.641,48
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.317,50	282,84	1.600,34	22.404,76
Jefe de secc. de segunda	1.305,88	282,84	1.588,72	22.242,08
Técnico de primera	1.252,97	282,84	1.535,81	21.501,34
Técnico de segunda	1.216,86	282,84	1.499,70	20.995,80
Auxiliar	1.184,53	282,84	1.467,37	20.543,18
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	38,15	9,38	47,53	665,42

ANEXO III MODELO ORIENTATIVO DE CALENDARIO LABORAL. 2023

MODELO 1

PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR METAL CUYA JORNADA DIARIA NO ES DE 8 HORAS Y/O HACEN A LO LARGO DEL AÑO JORNADA INTENSIVA, Y/O DISFRUTAN DE PUENTES, Y/O HACEN CIERRES PROLONGADOS, Y/O HACEN USO DE LA BOLSA DE 235 HORAS PARA DISTRIBUIR IRREGULARMENTE Y/O CUALQUIER OTRO HORARIO DIFERENCIADO

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	-	-	S	FN	-	S	-	-	D	FN	-	1
2	FN	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	2
3	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	3
4	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	4
5	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	5
6	FN	-	-	FR	S	-	-	D	-	-	-	FN	6
7	S	-	-	FN	D	-	-	-	-	S	-	-	7
8	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	FN	8
9	-	-	-	D	-	FR	D	-	S	-	-	S	9
10	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	10
11	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	11
12	-	D	D	-	-	-	-	S	-	FN	D	-	12
13	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	13
14	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	14
15	D	-	-	S	-	-	S	FN	-	D	-	-	15
16	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	16
17	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	17
18	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	18
19	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	19
20	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	20
21	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	21
22	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	22
23	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	23
24	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	24
25	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	FN	25
26	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	26
27	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	27
28	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	28
29	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	29
30	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	30
31	-	-	-									D	31

(*) No incluidas las dos fiestas locales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2023 será de 1.759 horas de trabajo efectivo.



MODELO 2

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	S	FN	8	S	8	8	D	FN	8	1
2	FN	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	2
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	3
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	4
5	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	5
6	FN	8	8	FR	S	8	8	D	8	8	8	FN	6
7	S	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	8	7
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	8
9	8	8	8	D	8	FR	D	8	S	8	8	S	9
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	10
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	11
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	12
13	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	13
14	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	14
15	D	8	8	S	8	8	S	FN	8	D	8	8	15
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	16
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	17
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	18
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	19
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	20
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	21
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	22
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	23
24	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	24
25	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	25
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	26
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	27
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	28
29	D		8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	29
30	8		8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	30
31	8		8		8		8	8		8		D	31
	160	160	184	144	176	168	168	176	168	168	168	144	1984

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

TOTAL, HORA TRABAJO EFECTIVO	1984
JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO	1.759
HORAS DE EXCESO	225
DÍAS DE EXCESO.....	28 DÍAS y 3 HORAS

Las horas de exceso, se distribuirán entre vacaciones, fiestas locales, puentes, días libres, sumando en total de 28 días laborables y 3 horas de trabajo efectivo



ANEXO III

MODELO ORIENTATIVO DE CALENDARIO LABORAL.

2024

MODELO 1

PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR METAL CUYA JORNADA DIARIA NO ES DE 8 HORAS Y/O HACEN A LO LARGO DEL AÑO JORNADA INTENSIVA, Y/O DISFRUTAN DE PUENTES, Y/O HACEN CIERRES PROLONGADOS, Y/O HACEN USO DE LA BOLSA DE 235 HORAS PARA DISTRIBUIR IRREGULARMENTE Y/O CUALQUIER OTRO HORARIO DIFERENCIADO

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	-	-	-	FN	S	-	-	D	-	FN	D	1
2	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	2
3	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	3
4	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	4
5	-	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	5
6	FN	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	FN	6
7	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	7
8	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	8
9	-	-	S	-	-	FR	-	-	-	-	S	FN	9
10	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	10
11	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	11
12	-	-	-	-	D	-	-	-	-	FN	-	-	12
13	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	13
14	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	14
15	-	-	-	-	-	S	-	FN	D	-	-	D	15
16	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	16
17	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	17
18	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	18
19	-	-	FN	-	D	-	-	-	-	S	-	-	19
20	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	20
21	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	21
22	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	22
23	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	23
24	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	24
25	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	FN	25
26	-	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	26
27	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	27
28	D	-	FR	D	-	-	D	-	S	-	-	S	28
29	-	-	FN	-	-	S	-	-	D	-	-	D	29
30	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	30
31	-	-	D		-		-	S		-		-	31

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2023 será de 1.759 horas de trabajo efectivo.



MODELO 2

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	8	FN	S	8	8	D	8	FN	D	1
2	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	2
3	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3
4	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5
6	FN	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	6
7	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	7
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8
9	8	8	S	8	8	FR	8	8	8	8	S	FN	9
10	8	S	D	8	8		8	S	8	8	D	8	10
11	8	D	8	8	S		8	D	8	8	8	8	11
12	8	8	8	8	D	8	8	8	8	FN	8	8	12
13	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	13
14	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D	15
16	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	16
17	8	S	D	8	8		8	S	8	8	D	8	17
18	8	D	8	8	S		8	D	8	8	8	8	18
19	8	8	FN	8	D	8	8	8	8	S	8	8	19
20	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20
21	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	22
23	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	23
24	8	S	D	8	8		8	S	8	8	D	8	24
25	8	D	8	8	S		8	D	8	8	8	FN	25
26	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	26
27	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	27
28	D	8	FR	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28
29	8	8	FN	8	8	S	8	8	D	8	8	D	29
30	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	30
31	8	8	D		8		8	S		8		8	31
	176	184	144	176	176	112	184	168	168	184	160	152	1984

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

TOTAL, HORA TRABAJO EFECTIVO	1984
JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO	1.759
HORAS DE EXCESO	225
DÍAS DE EXCESO.....	28 DÍAS y 3 HORAS

Las horas de exceso, se distribuirán entre vacaciones, fiestas locales, puentes, días libres, sumando en total de 28 días laborables y 3 horas de trabajo efectivo