



CONVENIO DEL METAL DE NAFARROA

CAPITULO PRELIMINAR

Determinación de Partes

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

CAPITULO I

Reglas de concurrencia y ámbito de aplicación

SECCIÓN I

Reglas de concurrencia

ARTÍCULO 1º.

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

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

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

SECCIÓN II

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 2º. *Ámbito funcional.*

Con expresa exclusión de las Empresas y trabajadores del Sector que se rijan por un Convenio Colectivo de Empresa -según se dispone en el artículo 1º.-2 anterior-, el presente Convenio Colectivo Regional de eficacia General afecta a todas las Empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica dentro de la Comunidad Foral de Navarra, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose, asimismo, aquellas Empresas, Centros de Trabajo o Talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la Siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama.

Completando lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece expresamente que aquellas empresas que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se encontraran incluidas en su ámbito funcional, y en consecuencia vinieran rigiéndose por este texto, continuarán haciéndolo en el futuro, siempre que continúen desarrollando la misma actividad empresarial que determinó su inclusión en el ámbito de aplicación de este Convenio. Del mismo modo, aquellas empresas de nueva creación que desarrollen esas mismas actividades empresariales, incluidas en el ámbito funcional referido, se entenderán igualmente incluidas en este Convenio.

Asimismo este Convenio será de aplicación sin perjuicio de su regulación especial, en determinados conceptos, por razón de sus propias características, a las Empresas que desarrollen las actividades de:

- < Industrias Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos y Boterío que empleen en la fabricación de sus productos chapa de espesor superior a 0,5 milímetros.
- < Tendidos de líneas eléctricas.
- < Mecánica de óptica y precisión.

Estarán, igualmente, afectadas por el Convenio, aquellas nuevas actividades afines o similares a las indicadas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan excluidas del ámbito de este Convenio Colectivo las Empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 3º. *Ámbito personal.*

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

ARTÍCULO 4º. *Ámbito Territorial.*

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

ARTÍCULO 5º. *Ámbito Temporal y Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2004.

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

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

ARTÍCULO 6º. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

ARTÍCULO 7°. *Garantías personales.*

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

ARTÍCULO 8°. *Norma general.*

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 9°.

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

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

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

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, Secciones y/o Departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a los representantes legales de los trabajadores y, si estos no existieran, a los trabajadores afectados.

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

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

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

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

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

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

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

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

Con el mismo ámbito que el Convenio se constituirá una Comisión Mixta formada paritariamente por representantes de las Entidades firmantes de este Convenio que tendrá como objeto intervenir a instancia de alguna de las partes afectadas.

ARTÍCULO 12º. *Comisión Paritaria.*

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

Serán competencia de esta Comisión:

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

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

ARTÍCULO 13º. *Revisión de tiempos y rendimientos.*

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 15°. *Incentivos.*

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

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

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

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

CAPITULO III

Ingresos, período de prueba, ascensos y ceses voluntarios

ARTÍCULO 16°. *Ingresos.*

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

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

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

Las Empresas, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción

interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

ARTÍCULO 17°. *Período de prueba.*

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

<	Peones, Peones Especializados y Especialistas:	<i>15 días laborables</i>
<	Aprendices, Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de oficio:	<i>30 días laborables</i>
<	Subalternos:	<i>30 días laborables</i>
<	Administrativos:	<i>2 meses</i>
<	Técnicos no titulados:	<i>6 meses</i>
<	Técnicos titulados:	<i>6 meses</i>

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

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

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

ARTÍCULO 18°. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 19°. Ceses voluntarios.

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

- ⟨ Obreros: 15 días.
- ⟨ Subalternos: 15 días.
- ⟨ Administrativos: 1 mes.
- ⟨ Jefes o titulados administrativos: 2 meses.
- ⟨ Técnicos no titulados: 2 meses.
- ⟨ Técnicos titulados: 2 meses.

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

Movilidad

ARTÍCULO 20°. Desplazamientos.

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

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

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

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

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21º. *Salidas, viajes y dietas.*

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

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

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

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

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

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

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

ARTÍCULO 22º. *Movilidad Funcional.*

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 23º. *Traslados.*

1.- Traslado del Centro de Trabajo

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

2.- Traslado forzoso y definitivo del trabajador

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

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

CAPITULO V

Formación profesional

ARTÍCULO 24º.

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

activos a las nuevas características de las tareas en la Empresa.

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- < Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.
- < Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- < Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- < Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- < Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por las Empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- < Evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- < En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las Empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en Empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones Paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la Empresa.

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

A nivel de Comunidad Foral, se constituirá una Comisión, integrada paritariamente por las partes firmantes de este Convenio, 2 Vocales empresariales y 2 Vocales sindicales, que entienda de Formación Profesional, a efectos de intervenir en aquellas Empresas donde no se haya establecido ningún tipo de Comisión que conozca de esta materia, o, donde habiéndola constituido, así se solicite, siempre que dicha solicitud se lleve a cabo, en ambos casos, conjuntamente por la Empresa y sus trabajadores.

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

CAPITULO VI

Salud laboral

ARTÍCULO 25º.

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

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

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

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

CRITERIOS DE VALORACION Y LIMITES DE EXPOSICION

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

INFORMACION Y FORMACION

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

ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo, será la autoridad laboral la que resuelva.

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

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

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

ABSENTISMO

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

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

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

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

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna

por este tiempo.

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

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.
4. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.
5. Igualmente en este capítulo acuerdan:
 - a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el Preámbulo de este epígrafe segundo.
 - b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.
 - c) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador.
 - d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:
 - < Matrimonio.
 - < Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - < Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
 - < Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
 - < Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
 - < Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - < Las ausencias debidas a accidente laboral.
 - < Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
 - < Los permisos por maternidad de trabajadora.
 - < Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

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

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

vigentes.

DELEGADO TERRITORIAL DE PREVENCIÓN

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

VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y CONTROL DE TRABAJADORES EXTERNOS

1. Los trabajadores de E.T.T. contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo.

2. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo cuando sean usuarias de E.T.T., recabarán de estas últimas la información necesaria para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:
- a) Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que debe prestar en las condiciones que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - b) Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.
 - c) Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 2 del Real Decreto 216/1999.
- Igualmente la Empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto que aquellos que concurren de manera general en la Empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.
3. Las Empresas usuarias incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo no permitirán el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.”

CAPITULO VII

Tiempo de trabajo

SECCION I

Jornada, vacaciones, calendario laboral,

determinación de norma más favorable

ARTÍCULO 26°. Jornada anual.

- ⟨ Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de acuerdo con la siguiente regulación:
- Durante el año 2004: 1.722 horas
 - Durante el año 2005: 1.717 horas
 - Durante el año 2006: 1.712 horas
 - Durante el año 2007: 1.707 horas
- ⟨ La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada Empresa del Sector. No obstante, la disminución de jornada pactada, que alcanza cinco horas en cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio, habrá de efectuarse, en cada una de las anualidades, aplicando reducciones de, cuando menos, una hora de duración.
- ⟨ Aquellas Empresas que, por cualquier circunstancia o concepto, tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior, en cómputo anual, a las jornadas pactadas en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente se respetarán las condiciones más

beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

- ⟨ Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

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

ARTÍCULO 27°. Bolsa de disponibilidad de horas.

- ⟨ Dentro de la jornada ordinaria de trabajo la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 96 horas al año, en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estricto cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

- ⟨ Para que sea obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.
2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, vacaciones y puentes.
3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

4. Las horas que se trabajen en sábado por virtud de esta Bolsa darán derecho, además del descanso de compensación de un día o de las horas correspondientes referido en el punto 3 anterior, a la percepción de un Plus igual al 50% del salario del día o fracción de día trabajada, sin inclusión en el salario día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes o vacaciones, o bien a un descanso compensatorio equivalente al Plus no percibido. La opción entre percibir el mencionado Plus o disfrutar el descanso compensatorio equivalente del mismo corresponderá al trabajador salvo que por circunstancias y necesidades de producción realmente importantes (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) y acreditadas ante el Comité de Empresa o Delegados de Personal se impida el descanso en cuyo caso se percibirá el Plus.

Las fechas de disfrute del descanso equivalente al Plus no cobrado se determinarán por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, pudiendo dilatarse tal descanso al año siguiente.

5. Tanto las Empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los trabajadores de aquellas, pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.
6. No obstante lo anterior continuarán en vigor, y en sus propios términos lo pactado entre las Empresas y sus trabajadores sobre esta materia de bolsa de disponibilidad de horas.

ARTÍCULO 28°. Jornada irregular.

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

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

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

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

ARTÍCULO 29º. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 30º. Calendario laboral.

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

En lo que respecta al año 2004, las Empresas que no lo hubieran hecho con anterioridad, procederán a exponer el referido Calendario en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.N. de Navarra.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 29 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el apartado a) del

artículo 27 de este Convenio o la inferior existente en las Empresas.

ARTÍCULO 31°. *Turnos de trabajo.*

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

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

ARTÍCULO 32°. *Determinación de normas más favorables.*

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

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

SECCION II

Horas extraordinarias

ARTÍCULO 33°. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos contenidos en el apartado a) de este artículo.

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

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

SECCION III

Licencias y excedencias

ARTÍCULO 34°. *Licencias sin sueldo.*

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

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

ARTÍCULO 35°. *Licencias retribuidas.*

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

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

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

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

6. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.
7. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.
8. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.
9. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
10. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.
12. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.
13. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

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

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

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 10, 11, 12, 13 y 14, serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por, su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen.

ARTÍCULO 36°. Excedencias.

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

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

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

- B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

En lo referente a el derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el n° 3 del art. 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VIII

Política salarial

ARTÍCULO 37°. Salarios.

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

ARTÍCULO 38°. Componentes del Salario.

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

ARTÍCULO 39°. Incremento Salarial.

A) RETRIBUCIONES PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.

1. Se conviene para 2004 un incremento del 3% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2003, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.
2. Con efectos de 1 de Enero de 2005, 2006 y 2007, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2004, 2005 y 2006, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas, en la cuantía que como I.P.C. Prevista para los años 2005, 2006 y 2007 establezca el Gobierno de la Nación incrementado en 0,75 de punto en cada uno de los tres años".

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

B) REVISIÓN SALARIAL PARA 2004, 2005, 2006 y 2007.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de lo acordado por las partes respecto de los incrementos salariales que, con carácter definitivo, habrá de efectuarse durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007 y que se ha cifrado en el I.P.C. real Nacional de cada uno de dichos años, más 1 punto para 2004 y más 0,75 de punto para 2005, 2006 y 2007, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial, que operará del modo siguiente:

- a) En el caso de que la cifra de incremento salarial que resulte de aplicar, para cada uno de los cuatro años, lo dispuesto en los números 1 y 2 del apartado A) de este artículo fuera inferior a la que resulte de sumar 1 punto al I.P.C. real Nacional acumulado, respectivamente, para 2004 y 0,75 de punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2005, 2006 y 2007, se practicará -tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia- una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar los mencionados límites (I.P.C. real Nacional 2004 + 1 punto e I.P.C. real Nacional 2005, 2006 y 2007 + 0,75 de punto) de acuerdo con el contenido del cuadro de funcionamiento de la Cláusula de Revisión Salarial que figura como Anexo I del Convenio.
- b) En el caso contrario, en que la cifra de incrementos salariales resultante de aplicar, para cada uno de los cuatro años de vigencia, lo dispuesto en los números 1 y 2 del apartado A) de este artículo fuera superior a la que resulte de sumar 1 punto al I.P.C. real a nivel Nacional acumulado, respectivamente, para 2004 y 0,75 de punto al mismo I.P.C. real Nacional para 2005, 2006 y 2007, la revisión a practicar tan pronto se conozca oficialmente tal circunstancia, consistirá en reducir aquella cifra de incrementos salariales en la cuantía matemática precisa para alcanzar el mencionado límite (I.P.C. real Nacional de 2004 + 1 punto e I.P.C. real 2005, 2006 y 2007 + 0,75 de punto), de acuerdo con el contenido del cuadro de funcionamiento de la Cláusula de Revisión antes mencionado.

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

C) SALARIO GARANTIZADO PARA 2004, 2005, 2006 y 2007.

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

1. En el año 2004 la cuantía anual bruta será la que para cada Grupo Profesional se señala en el artículo 68 nº 1 de este Convenio Colectivo.

2. Para determinar la cuantía que haya de tener este concepto en los años 2005, 2006 y 2007 se estará a lo establecido en el artículo 68 n° 2 y 4 del presente Convenio Colectivo
3. Para el cómputo de estos salarios de garantía, se incluirán todos los conceptos, excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y la prima a la producción en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalente en cualquier otro sistema de medición.

ARTÍCULO 40°. *Conceptos salariales.*

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

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

Plus de Carencia de Incentivos:

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

⟨ Durante 2004: 65,72 mensuales y revisión, al alza, o a la baja, si procediese.

⟨ Durante 2005, 2006 y 2007: la cantidad que resulte de aumentar, tomando como base el valor medio que tuviera tal concepto en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate la cifra, que como incremento salarial resulte en aplicación de lo establecido en el art. 39, apartado A), número 2°, de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

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

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

100

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

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

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

⟨ Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante 1 día.

⟨ Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.

⟨ Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

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

1. Para las Empresas que trabajen con sistemas de Primas se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo, de 68 BEDAUX, 85,25 CREA o 114,68 C.N.A.

A dicha actividad, la retribución total de un operario mayor de 18 años, con excepción de los vinculados

con Contrato de Formación o en Prácticas, deberá de ser, cuando menos de la cuantía que para cada Grupo Profesional se establezca como Salario Garantizado en cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio Colectivo.

2. Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcanzase en total 26.692 puntos Bedaux, 34.101 Crea o 43.133 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutiva, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

ARTÍCULO 42º. Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

El importe de cada una se determinará del siguiente modo:

- < Para 2004, computando 30 días de los mismos conceptos (Salario Base y Plus Convenio) utilizados en 1999, a su valor medio, incrementados en el 3 por 100 y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
- < Para 2005, 2006 y 2007, 30 días de Salario Base y Plus Convenio, aplicando al valor medio que hubieran tenido estos conceptos salariales, en el año inmediatamente anterior o aquel de que se trate, los incrementos que resulten en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 39, aptdo. A)-número 2 de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

ARTÍCULO 43º. Horas Extraordinarias.

El precio medio anual de cada hora extraordinaria en 2003 será incrementado en 2004 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, en su caso.

El precio medio anual de la hora extraordinaria para 2005, 2006 y 2007 se determinará aplicando el valor medio que tal concepto hubiera tenido en el año anterior a aquel de que se trate, la cifra de incremento salarial que resulte de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39, aptdo. A), número 2 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

ARTÍCULO 44º. Antigüedad.

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

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

2.- Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la Empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los periodos de servicio de aprendices, pinches y botones.

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

3.- Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante el año 2004, los siguientes valores mínimos:

1er trienio 104,18

2° trienio	208,30
3er trienio	364,47
4° trienio	468,50
5° trienio	520,40
6° trienio	677,07
7° trienio	728,84
8° trienio	780,93

Incrementándose en 53,42 más los sucesivos trienios.

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

4.- Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante los doce meses anteriores se incrementarán en el día de devengo del año 2004 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

Durante los años 2005, 2006 y 2007, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al previsto para cada uno de dichos años en el artículo 39 apartado A) número 2 de este Convenio Colectivo y revisión salarial, al alza o a la baja, si procediese.

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

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

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

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

- ⟨ La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2003, se incrementará para 2004, en el 3 por 100, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
- ⟨ Para determinar la cuantía diaria que estos conceptos hayan de tener en 2005, 2006 y 2007, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte, de conformidad con el número 2, aptdo A) del art. 39 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

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

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

100

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

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

de los párrafos 1º y 2º antecedentes, se incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por 100, si fuesen las tres.

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

ARTÍCULO 46º. *Plus de nocturnidad.*

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

- < La cuantía media que este Plus tuvo en 2003, se incrementará para 2004, en el 3 por 100, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.
- < Para determinar la cuantía diaria que este concepto haya de tener en 2005, 2006 y 2007, se incrementará los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de conformidad con el número 2, apartado A) del art. 39 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán el Plus de Nocturnidad, aplicando, en cada uno de los dos años de vigencia, la siguiente fórmula:

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

100

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

ARTÍCULO 47º. *Viajes y dietas.*

1. Durante 2004, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 28,92 por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 35,21 /día.

La media dieta se pagará a razón de 16,75 .

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

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

2. La cuantía que abonaron las Empresas por este concepto durante 2003, será incrementada para 2004 en el 3% y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

3. Para 2005, 2006 y 2007, tanto las cantidades señaladas en el apartado 1) antecedente de este artículo, como la cuantía media que hubieran abonado las Empresas por este concepto el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, serán incrementadas en el porcentaje de aumento que, respectivamente, se acuerde, de conformidad con el párrafo 2 apartado A) del artículo 39 de este Convenio, y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

CAPITULO IX

Regulación de materias diversas

ARTÍCULO 48°. Contrataciones.

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

A) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

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

Los Trabajadores en Formación durante el 2004 percibirán una retribución única que no podrá ser inferior a las siguientes cuantías brutas:

Trabajadores en Formación de primer año: 438,52 /mensuales

Trabajadores en Formación de segundo año: 520,59 /mensuales

Para determinar la retribución única de los Trabajadores en Formación durante 2005, 2006 y 2007 se tomará como base el importe medio que tal concepto hubiera alcanzado en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, aplicándose los incrementos salariales que resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 apartado A) número 2 de este Convenio y revisión, al alza o a la baja, si procediese.

B) CONTRATO EN PRÁCTICAS.

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

C) CONTRATO EVENTUAL.

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

Los Contratos de esta modalidad vigentes y concertados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo podrán ser prorrogados por acuerdo de los contratantes, hasta alcanzar las expresada duración de 12 meses en un período de 18 meses.

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

D) CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

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

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

E) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

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

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

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

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

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo, igualmente, las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aun la edad de jubilación la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación se denominará Contrato de Relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la Empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Sin perjuicio de lo anterior continuará en vigor, y en sus propios términos, lo pactado entre las Empresas y sus trabajadores en esta materia de jubilación parcial y contrato de relevo.

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

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

ARTÍCULO 50º. *Accidentes de Trabajo.*

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

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

ARTÍCULO 51º. *Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.*

Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 1.500.000 pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo y de 3.000.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.

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

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

CAPITULO X

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 52º. *Principios ordenadores*

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53. *Graduación de las Faltas*

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

ARTÍCULO 54. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

ARTÍCULO 55. *Faltas graves*

- a) Se consideran faltas graves las siguientes:

- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- c) 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.
- d) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- e) 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.
- f) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- g) 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.
- h) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) 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.
- m) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

ARTÍCULO 56. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

ARTÍCULO 57. Sanciones

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - < Amonestación por escrito.
 - < Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - < Amonestación por escrito.
 - < Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - < Despido.

ARTÍCULO 58. Prescripción

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

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

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

ARTÍCULO 59°. Abuso de autoridad.

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

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

CAPITULO XI

SECCION I

Promoción del empleo de la mujer

ARTÍCULO 60°.

Los firmantes del presente Convenio para la Industria Siderometalúrgica 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 ese sentido. En consecuencia, se recomienda a las Empresas tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un efectivo incremento del empleo femenino en el sector de industrias siderometalúrgicas de Navarra.

1. Principio de Igualdad.

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

2. Principio de Igualdad retributiva.

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

3. Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:

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

4. Maternidad.

- 1) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

- 2) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

5. Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o están disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. Protección a la maternidad.

- 1) La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las

trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- 2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

- 3) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- 4) Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

7. Vacaciones.

En el caso de suspensión de contrato de trabajo por disfrute del permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la conclusión del referido permiso, en los términos establecidos por la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal de Justicia de la C.E.E. de 18 de Marzo de 2004.

8. Instrumentos para alcanzar estos objetivos.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión Paritaria de promoción del empleo de la mujer en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

SECCIÓN II

1.- Integración laboral del minusválido.

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

CAPITULO XII

Derechos sindicales

ARTÍCULO 61º.

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

- a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.
- d) Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.
- e) Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en las Empresas con más de cinco trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de los trabajadores afectados.
- f) En las Empresas de más de 250 trabajadores, los miembros de los Comités de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación.

A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación, de al menos tres días, el miembro o miembros de Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

CAPITULO XIII

Técnicos y cuadros

ARTÍCULO 62º.

1. Se mantendrá, como mínimo, el actual abanico salarial en las Empresas.
2. Se instituye una Comisión de Trabajo, integrada por un representante de cada una de las organizaciones firmantes de este Convenio, con el encargo de estudiar supuestos específicos en los que pudiera ser de interés la suscripción de una póliza para la cobertura de la responsabilidad civil de Técnicos y Cuadros, que pudiera derivarse del ejercicio de su actividad laboral, así como de recopilar información sobre los costes que de la supuesta implantación de tal seguro se derivarían.

CAPÍTULO XIV

Otras regulaciones

ARTÍCULO 63º. *Empresas de Trabajo Temporal.*

1.- Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, no podrán celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:

A) Para sustituir a trabajadores en huelga.

B) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen reglamentariamente.

C) Cuando la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, en los 12 meses anteriores, por despido improcedente, por el despido objetivo regulado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, despido colectivo o por extinción del contrato basado en incumplimiento del empresario.

D) Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

E) Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de los trabajadores, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

- Nombre de la E.T.T.

- Trabajo a realizar y número de trabajadores.

- Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.

- Coste del contrato.

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

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

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

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

ARTÍCULO 64º. *Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.*

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 65º.

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

COMISIÓN MIXTA INTERPRETADORA

COMISIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LA MUJER

COMISIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

COMISIÓN DE SALUD LABORAL

COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE

COMISIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

COMISIÓN DE DIRECCIÓN DEL PLAN

Comisión Mixta

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

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

Comisión para la Promoción del Empleo de la Mujer

Las partes firmantes de este Convenio procederán a la constitución de una Comisión de promoción de empleo de la mujer, integrada por 2 Vocales Sociales y 2 Vocales Económicos y sus correspondientes suplentes, que desarrollarán los cometidos previstos en el artículo 60-8 de este Convenio.

Comisión de Formación Profesional

En lo referente a la composición y funciones de esta Comisión, se estará a lo establecido en el último párrafo del artículo 21 de este Convenio.

Comisión de Salud Laboral

Los firmantes de este Convenio procederán a la constitución de una Comisión de Salud Laboral con carácter paritario, integrada por 2 Vocales Económicos y 2 Vocales Sociales, que tendrá como cometido el aplicar en el ámbito de este Convenio Colectivo la normativa legal de Prevención de Riesgos.

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

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

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

Comisión de Clasificación Profesional

Su composición y funciones son las que se especifican en el artículo 69 de este Convenio Colectivo.

Comisión de Medio Ambiente

Su composición y objetivos son los que se especifican en la Disposición Adicional Sexta de este Convenio Colectivo.

Comisión de Cualificaciones Profesionales

La concreción de sus funciones y su composición son los establecidos en la Disposición Adicional Séptima del presente Convenio Colectivo.

Comisión de Dirección del Plan

De conformidad con lo establecido en artículo 70 de este Convenio Colectivo se crea esta Comisión de Dirección del Plan, de carácter paritario, integrada por las organizaciones firmantes que tendrá los objetivos que en dicho artículo se especifican.

CAPÍTULO XIV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 66.- Sistemas de Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y parrillas de integración de categorías.

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

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

I.- Definición de los Grupos Profesionales.

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

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

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- número de personas sobre las que se ejerce el mando

F. Complejidad.

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

En función de todo lo anterior se definen, a continuación, los distintos Grupos Profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: *Titulación universitaria de grado superior o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.*

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N° 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

TAREAS

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

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

Formación: *Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".*

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

TAREAS

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

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios,

etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad y control de procesos industriales, etc.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3.-

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N° 3 de las Bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

Operarios:

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

TAREAS

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

1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2.- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

- 3.- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5.- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10.- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

- Encargados
- Profesionales de oficio especial (gran empresa)

TAREAS

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

- 1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 5.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
- 6.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficinas.
- 7.- Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
- 10.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas, o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
- 13.- Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 14.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 15.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

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

TAREAS

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

- 1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6.-

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 6, 7 y de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

- Almacenero
- Auxiliares en general

- Camarero
- Cocinero
- Conserje
- Dependiente
- Listero
- Operador de ordenador
- Pesador-Basculero
- Telefonista

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

TAREAS

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7.-

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza
- Portero

Operarios:

- Peón-Especializado
- Peón

TAREAS

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

- 1.- Tareas manuales.
- 2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- 3.- Tareas de carga y descargas, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 6.- Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evaluación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgos en el movimiento de los mismos.
- 8.- Tareas de ayuda en máquina-vehículos.
- 9.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

II.- Parrillas de integración de categorías.

		TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (Tit. Superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1

		TÉCNICOS	GRUPO
		Titulados Superiores DE ENTRADA A.T.S. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales Ingenieros Técnicos (Peritos)	2

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Contramaestre Jefes de Taller (For. Cualificada) Maestro Industrial	Jefes de Areas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefe de Áreas y Servicios	3
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Encargados Profesional de Oficio Especial (gran empresa)	Delineante de 1ª Técnicos Administrativos Técnicos de Laboratorio Técnicos Organización		4

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Chofer de Camión Jefe o Encargado (Pequeño Taller) Jefes de Grupo y Capataces Profesional de Oficio de 1ª y 2ª Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª	Cajero Delineante de 2ª Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª Viajante		5

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
-----------	-----------	----------	-------

Chófer de Turismo	Almacenero		6
Conductor de máquina	Auxiliares en general		
Especialista	Camarero		
Profesional de Oficio de 3ª	Cocinero		
Profesional Siderúrgico de 3ª	Conserje		
	Dependiente		
	Listero		
	Operador de Ordenador		
	Pesador-Basculero		
	Telefonista		

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Peón-Especializado	Ordenanza		7
Peón	Portero		

ARTÍCULO 67º. Regulaciones concretas.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan lo siguiente:

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

ARTÍCULO 68.- Salarios de Grupos Profesionales.

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

- 1º) En el año 2004 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

Grupo 7	14.803,82	brutos/año
Grupo 6:	15.568,30	brutos/año
Grupo 5:	15.985,29	brutos/año

Grupo 4:	16.471,74	brutos/año
Grupo 3:	17.027,73	brutos/año
Grupo 2:	17.514,20	brutos/año
Grupo 1:	18.000,68	brutos/año

- 2º) Asimismo para establecer el importe que deba tener este concepto en los años 2005, 2006 y 2007, se tomará como base el Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en el valor medio que hubieran tenido respectivamente en el 2004, 2005 y 2006 se aplicará, a la cifra resultante de sumar al I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para 2005, 2006 y 2007 – o en su defecto la cifra referida en el párrafo segundo del número 2 del apartado A) del artículo 39 - 0,75 de punto en cada uno de los tres años.
- 3º) La cifra de Salario Garantizado que resulte en cada momento se abonará distribuida en doce pagas ordinarias y dos gratificaciones extraordinarias.
- 4º) Para el cómputo de estos Salarios Garantizados por Grupos Profesionales se incluirán todos los conceptos excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y la prima a la producción, en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalentes en cualquier otro sistema de medición.

ARTÍCULO 69º. *Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional compuesta por un Vocal titular y otro suplente designados por cada una de las organizaciones signatarias de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo una vez al año con el fin de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales.

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

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

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

CAPÍTULO XV

PROYECTO PARA CONSEGUIR UN SISTEMA CONSENSUADO PARA AFRONTAR LAS ESTRUCTURACIONES DE ADECUACIÓN

AL MERCADO

ARTÍCULO 70.

Se pretende lograr un método de análisis conjunto que permita, a las representaciones de las empresas y de los sindicatos, detectar con la suficiente información y antelación la presencia de elementos que, de no corregirse, llevarían a la empresa a situaciones de riesgo económico o a situaciones de inadecuación de la capacidad productiva en el mercado, que pudieran derivar en procesos de estructuración de plantilla.

A estos efectos, en aquellas Empresas en que se detecten las situaciones de riesgo económico o de inadecuación de la capacidad productiva, la Dirección de la Empresa y la representación de los

trabajadores mantendrán análisis de la situación de la Empresa en el mercado, conjunta y periódicamente (trimestral o semestralmente).

Este diagnóstico periódico se hará de acuerdo con alguna de las metodologías apropiadas.

Se establecerá una constante vigilancia de hasta donde el margen de venta de los productos disminuye y en que grado esa tendencia es mas o menos acelerada.

Igualmente analizarán en que grado las curvas de precio de mercado y las de crecimiento salarial tienen tendencia a cruzarse en sentidos opuestos, junto con el grado de competitividad de los productos de la Empresa.

Como elemento imprescindible, para actuar eficazmente en una búsqueda conjunta de soluciones, es el análisis y definición de las medidas que se podrían utilizar para corregir la situación planteada, con la debida rapidez y de la manera más adecuada para empresa y trabajadores.

A tal efecto, a la vista de los datos de situación de la Empresa, obtenidos en los análisis conjuntos anteriormente mencionados, ambas representaciones, la de la Empresa y la de los trabajadores, acudirán a analizar otra vez conjuntamente que medios utilizar, en la siguiente línea de actuación:

1. Un planteamiento preventivo, en el que se intente detectar en cada momento, a partir del análisis conjunto del coste de organización productiva absorbido por la demanda del mercado, la necesidad de remodelación de la parte de la plantilla que resulte inadecuada, o que pueda serlo a corto, medio o largo plazo, así como las causas de tal inadecuación, mediante el análisis del adecuado perfil de los lugares de trabajo y de la adecuada ordenación del proceso técnico.
2. La provisión y análisis conjunto de las medidas que se hayan de utilizar, valorando tanto su efecto en la viabilidad de la empresa como del efecto social negativo a aminorar al máximo.
3. A tal efecto, en el proceso establecido, se prevén las siguientes medidas a adoptar:
 1. Procesos de reubicación
 2. Procesos de recolocación
 3. Procesos de prejubilación
 4. Y sólo cuando ninguno de tales procesos sea viable, se acudirá a los procesos de recolocación y a las rescisiones contractuales.

PROCESOS DE REUBICACIÓN

Se utilizará esta medida en los supuestos en los que a los titulares de los puestos de trabajo a eliminar o modificar, pueda ofrecérseles otros puestos de trabajo en la propia empresa.

Para su aplicación se habrá de tener en cuenta la normativa jurídica aplicable. A tal efecto se han tipificado tres grados de posible reubicación a intentar:

- a) Reubicación sin cambios sustanciales.
- b) Reubicación con cambios sustanciales.
- c) Reubicación con cambios sustanciales, que conlleva el cambio de residencia.

Definiendo cada uno de los grados de reubicación y el modo programado para actuar en cada uno de ellos.

1º) Reubicación sin ningún cambio sustancial: Serán aquellos supuestos en los que el trabajador cuyo puesto se ha extinguido puede ocupar un puesto de trabajo vacante en la empresa (el mismo que ocupaba modificado en el modo previsto u otro que exista o se cree de nuevo en ella) sin que ello suponga modificación sustancial en la profesión que desempeñaba en la Empresa.

2º) Reubicación que entraña cambios sustanciales: Serán aquellos supuestos en los que el trabajador cuyo puesto se ha extinguido puede ocupar un puesto de trabajo vacante en la Empresa (el mismo que

ocupaba modificado en el modo previsto u otro que exista o se cree de nuevo en ella) cuyas condiciones salariales, profesionales, de jornada o similar tienen una diferencia con las que eran propias del puesto de que se priva al trabajador, que suponga una modificación sustancial en la profesión o condiciones sustanciales de que éste disfrutaba en la Empresa.

3º) Reubicación que además de algún cambio sustancial de los antes analizados, conlleve el cambio de residencia.

Para el tratamiento de los tres supuestos antecedentes, dentro del margen dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, la representación de la Empresa y la de los trabajadores, definirán de forma conjunta:

- 1) Los puestos de trabajo de origen y condiciones laborales.
- 2) Los puestos de trabajo disponibles y sus condiciones de trabajo.
3. Establecimiento de un acuerdo, en el que ambas representaciones recojan la aceptación de las soluciones resultantes.

PROCESOS DE RECOLOCACION

En los casos en los que después del análisis consensuado se llegue a la conclusión de que hay un excedente de plantilla no reubicable, se pondrá en marcha el proceso negociado de remodelación de plantilla y el proceso de recolocación de tales trabajadores en otras empresas.

Para este tipo de soluciones se establece un "puente" entre las empresas, para el que es necesaria la adscripción a una Antena de Empleo que facilite la recolocación en el ámbito de las industrias vinculadas al presente convenio y/o de aquellas que se vinculen en el futuro. Dicha adscripción será realizada por la Empresa y trabajador o trabajadores afectados, salvo que se haga una renuncia por escrito de tal o tales trabajadores afectados por el proceso de recolocación.

A los efectos de la puesta en marcha de la Antena de Empleo, se creará una Comisión de Dirección del Plan integrada por las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tendrá como objetivo la dirección y control del funcionamiento, sirviendo de puente entre las Empresas de origen y las de posible destino de los trabajadores incluidos en dicha Antena de Empleo. Para ello, se utilizarán y desarrollarán todo tipo de contactos a través de Organizaciones Empresariales, Sindicatos y Administraciones Central, Autonómica y local.

Si las necesidades de desarrollo y actuación lo demandara esta Comisión de Dirección podrá ser sustituida por una Fundación o Entidad similar de derecho privado, constituida por los Sindicatos y Asociaciones Empresariales firmante de este Convenio Colectivo.

Es requisito esencial para el buen fin del planteamiento el proceder a recabar y solicitar la colaboración del Servicio Navarro de Empleo, como entidad llamada a facilitar, en aquellos casos que fuera necesario, la financiación y desarrollo de las acciones de formación y/o reciclaje profesional de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

No aplicación del Régimen Salarial

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

A.P.M.E.N.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a elaborar un estudio que verse sobre la problemática específica de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra, y su influencia en el Sector, al objeto de hacer un Convenio, acorde con dichas necesidades.

A nivel enunciativo se enumeran las siguientes:

- Revisión salarial.
- Antigüedad.
- Flexibilidad en calendario.
- Horas extraordinarias.
- Etcétera, etc.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Empresas en reconversión

Las Empresas sometidas a Planes de Reconversión ya pactados o que se pacten y que produzcan sus efectos durante el período de vigencia del presente Convenio, se regirán por lo que en dichos planes se determine.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las partes firmantes son conscientes de que la problemática que afecta al Sector, dada su complejidad y dimensión, desbordan la capacidad de actuación de ambas.

Por ello acuerdan crear una Comisión cuya finalidad es la de conseguir que la Administración preste la atención adecuada y facilite los medios económicos suficientes para realizar un Estudio del Sector en el que se contemplen las mejoras a introducir, tanto técnicas y organizativas, como humanas y de formación.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo asumen con carácter de recomendación los

apartados 2.1 (Empleo y Contratación) y 2.2 (Flexibilidad y Seguridad en el Empleo) del Capítulo V del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y U.G.T.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

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

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

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

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

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

Segunda.-

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

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

ANEXO I

FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

AÑO 2004

I.P.C. Real + 1 punto

IS ↓	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9	+10	+11	+12	+13
2,5	-1,5	-0,5	+0,5	+1,5	+2,5	+3,5	+4,5	+5,5	+6,5	+7,5	+8,5	+9,5	+10,5	+11,5	+12,5
3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9	+10	+11	+12
3,5	-2,5	-1,5	-0,5	+0,5	+1,5	+2,5	+3,5	+4,5	+5,5	+6,5	+7,5	+8,5	+9,5	+10,5	+11,5
4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9	+10	+11
4,5	-3,5	-2,5	-1,5	-0,5	+0,5	+1,5	+2,5	+3,5	+4,5	+5,5	+6,5	+7,5	+8,5	+9,5	+10,5
5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9	+10
5,5	-4,5	-3,5	-2,5	-1,5	-0,5	+0,5	+1,5	+2,5	+3,5	+4,5	+5,5	+6,5	+7,5	+8,5	+9,5
6	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9

AÑOS 2005, 2006 y 2007

I.P.C. Real + 0,75 puntos

IS ↓	1	1,75	2	2,75	3	3,75	4	4,75	5	5,75	6	6,75	7	7,75
2	-1	-0,25	0	+0,75	+1	+1,75	+2	+2,75	+3	+3,75	+4	+4,75	+5	+5,75
2,75	-1,75	-1	-0,75	0	+0,25	+1	+1,25	+2	+2,25	+3	+3,25	+4	+4,25	+5
3	-2	-1,25	-1	-0,25	0	+0,75	+1	+1,75	+2	+2,75	+3	+3,75	+4	+4,75
3,75	-2,75	-2	-1,75	-1	-0,75	0	+0,25	+1	+1,25	+2	+2,25	+3	+3,25	+4
4	-3	-2,25	-2	-1,25	-1	-0,25	0	+0,75	+1	+1,75	+2	+2,75	+3	+3,75
4,75	-3,75	-3	-2,75	-2	-1,75	-1	-0,75	0	+0,25	+1	+1,25	+2	+2,25	+3
5	-4	-3,25	-3	-2,25	-2	-1,25	-1	-0,25	0	+0,75	+1	+1,75	+2	+2,75
5,75	-4,75	-4	-3,75	-3	-2,75	-2	-1,25	-1	-0,75	0	+0,25	+1	+1,25	+2
6	-5	-4,25	-4	-3,25	-3	-2,25	-2	-1,25	-1	-0,25	0	+0,75	+1	+1,75

* El icono IS ↓ indica la columna de posibles incrementos salariales.

- ⌘ Las cifras señaladas con el signo (+) corresponden a la revisión plana a aplicar, si procediese, para alcanzar el límite del I.P.C. real más 1 punto en 2004 y el I.P.C. real más 0,75 puntos en 2005, 2006 y 2007.

Por el contrario las cifras designadas con el signo (-) se corresponden con el porcentaje en que deben reducirse los salarios acordados inicialmente, llegado el caso, para no sobrepasar el mencionado límite del I.P.C. real del año 2004, más 1 punto y el I.P.C. real de 2005, 2006 y 2007 más 0,75 puntos y teniendo las cantidades afectadas la consideración de anticipos a cuenta de los incrementos salariales de los años siguientes.

Por último, en los supuestos en que aparece la cifra (0) no procederá efectuar revisión salarial, ni al alza ni a la baja.

- ⌘ Estas Tablas se han elaborado con la finalidad de ilustrar y facilitar el conocimiento del modo de operar para la puesta en práctica de la revisión, si a ello hubiera lugar, en el doble efecto acordado por las partes.

Por ello, en el caso de que las cuantías de uno o ambos factores (Incremento Salarial y/o I.P.C. real + 1 punto en 2004 o I.P.C. real + 0,75 puntos en 2005, 2006 y 2007) no coincidan con los números que, con carácter de indicación se reflejan en las Tablas, la determinación del porcentaje exacto de revisión al alza o a la baja se llevará a efecto siguiendo el mismo método operativo utilizado para confeccionar estas Tablas.