



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2028

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa AMES TAMARITE, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa AMES TAMARITE, S.A., (código de convenio número 22100032012015) suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO y UGT, vigente desde el 01/01/2018 al 31/12/2019, presentado en este Servicio Provincial en fecha 27 de marzo de 2019 y subsanado el 7 de mayo de 2019, y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 10 de mayo de 2019. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

CONVENIO**CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1. Partes firmantes.**

El presente Convenio colectivo tiene eficacia general al haber sido firmadas por la dirección de la empresa y el Comité de empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este convenio es aplicable a todo el personal de la empresa "Ames Tamarite, S.A.", que presta sus servicios en la planta ubicada en la población de Tamarite de Litera, carretera A-1240 km 13,2.

CAPÍTULO II. CLAUSULAS DE GARANTÍA**Artículo 3. Vigencia.**

La entrada en vigor a todos los efectos es el 1 de enero de 2018 y su duración es de dos años; es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. Prórroga.

El Convenio se renovará tácitamente por un año si, con un mínimo de tres meses desde la fecha de su vencimiento, no ha sido denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 5. Rescisión y revisión.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del acuerdo debe presentarse por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de producirse la rescisión de este convenio, las relaciones laborales de la empresa pasarían a regirse por la norma superior que reglamentariamente opere en ese momento.

Artículo 6.-Ultraactividad.

En caso de haber pasado un año desde la finalización de la vigencia del convenio sin que se haya acordado un nuevo Convenio Colectivo, éste perderá su validez y aplicará lo que esté previsto legalmente.

CAPÍTULO III. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Los acuerdos establecidos en el presente acuerdo, absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria. Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado al presente convenio.

C

CAPÍTULO IV. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la parte social y dos de la dirección de la empresa para la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de aquellas cuestiones que le sean atribuidas por Ley. La comisión se constituirá dentro de los 30 días posteriores a la firma del convenio.

Son funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo que se ha pactado en el Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del Convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes, cuando éstas lo soliciten. Se establece como sede de la Comisión Paritaria, y lugar de las reuniones, las oficinas de la empresa situadas en Tamarite de Litera.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto unánime de los miembros de ambas partes. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que deberán suscribir todos los asistentes a la reunión.

Los acuerdos de esta Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio y serán vinculantes para las dos partes.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, se acudirá al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral competente.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SALARIALES

Artículo 9. Acuerdo salarial.

Se entiende por salario convenio el que se establece en el anexo salarial número 1 que se adjunta al presente convenio.

Artículo 10. Aumento salarial

10.1. Los salarios de todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán un incremento mínimo de 1,85 puntos en el año 2018 y 1,85 puntos en el año 2019. Estos aumentos afectarán la remuneración total excluida la cantidad por premio de puntualidad-absentismo.

10.2. Las tablas del acuerdo vigente hasta la fecha contemplaban un salario convenio mínimo. Con el ánimo de racionalizar la distribución salarial en los GP5 y GP6 se acuerda la tabla salarial que figura en el anexo 1

Todas aquellas personas que cambian del GP6 al GP5 tendrán garantizada la cantidad de prima que perciben actualmente.

C

10.3. Las tablas de retribuciones salariales del personal afectado para los años 2018 y 2019 en sus diferentes niveles profesionales, quedan establecidas según el anexo 1 del presente convenio.

Los diferentes niveles salariales serán asignados a cada trabajador por la Dirección de la empresa según los criterios de las características del puesto de trabajo y la propia persona, como a continuación se detalla:

- Puesto de trabajo:
 1. Responsabilidad sobre los equipos, herramientas, materiales y productos.
 2. Responsabilidad sobre la seguridad y el trabajo de otros trabajadores.
 3. Condiciones ambientales.
 4. Riesgos evitables.
- Persona:
 1. Experiencia.
 2. Nivel o grado de formación.
 3. Inteligencia e ingenio.
 4. Capacidad y calidad del trabajo.
 5. Nivel de organización, orden y limpieza.
 6. Nivel de responsabilidad.
 7. Iniciativa y capacidad de tomar decisiones.
 8. Actitud de colaboración, disciplina y dedicación al trabajo.

Artículo 11. Promoción Salarial.

Para el personal del Grupo Profesional 6 se fija un nivel mínimo de GP6b al haber pasado un año desde su contratación.

Dicha promoción salarial estará sujeta a la valoración positiva por parte del mando.

Esta normativa surtirá efectos a partir del 01/01/2019.

Artículo 12. Retribución.

Queda establecido un salario convenio bruto anual, dividido en catorce mensualidades para cada grupo profesional, que consta en el anexo 1 del presente convenio.

Artículo 13. Pluses

Plus de nocturnidad. Se pagará a todos los trabajadores que prestan sus servicios entre las 22:00 y 6:00 horas dependiendo del tiempo que su jornada de trabajo esté en esta franja. Sin embargo, tendrán la consideración de trabajadores nocturnos con derecho a la percepción del plus por la jornada íntegra de todos aquellos trabajadores la jornada diaria de los cuales ocupe un mínimo de 4 horas dentro del horario nocturno. El valor del plus es de un 22,00% y se aplica sobre el precio de la hora normal exclusivamente durante los días de trabajo efectivo.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se fijan 2 pagas extraordinarias, para el cálculo de los cuales se considerarán exclusivamente los conceptos fijos y que se percibirán los días 27/06 y 15/12.

Los periodos de devengo de cada una de las pagas son los siguientes:

Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

Paga de diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre.

C

Artículo 15. Primas y premios

15.1. Premio adicional por objetivos de productividad y calidad cuya fórmula de cálculo mensual se acumulará por un periodo de doce meses y se abonará anualmente con fecha 10 de octubre de cada año.

La fórmula multiplica el concepto prima por un coeficiente que contempla los factores ponderados siguientes en TAM:

Productividad

Parámetro	Ponderación
V. Añadido	25%
Kg/hora	10%
Unid/hora	10%
	45%

Calidad

Parámetro	Ponderación
Chatarra	30%
Devoluc.	15%
Horas 0	10%
	55%

Mejora de las **Bonificaciones**:

Productividad:

Alcanzar el 90% del valor teórico (90% de 0,45 = 0,405) → Bonif +0,05

Alcanzar el 100% del valor teórico (0,45) → Bonif +0,10

Calidad:

Alcanzar el 90% del valor teórico (90% de 0,55 = 0,495) → Bonif +0,05

Alcanzar el 100% del valor teórico (0,55) → Bonif +0,10

Alcanzar el 120% del valor teórico (120% de 0,55 = 0,66) → Bonif +0,15

Los límites mínimos y máximos de dicho coeficiente en la regularización anual de la prima quedan establecidos en 0,85 y 1,35 respectivamente.

En caso que el coeficiente promedio anual fuere inferior a 0,85 se pactará con el Comité de Empresa la forma de regularizarlo para que no resulte gravoso para los trabajadores.

15.2. El premio por puntualidad y absentismo conjunto será de 700€ anuales con distribución trimestral y adición de gratificación de 175€ en función del cómputo anual de absentismo. La normativa reguladora de este premio figura en el anexo 3 del presente convenio.

15.3. Premio por natalidad. La empresa abonará a sus trabajadores un premio en concepto de nacimiento de hijos de 90 €.

15.4. Premio por matrimonio. La empresa abonará a sus trabajadores un premio en concepto de matrimonio una sola vez durante la carrera laboral del trabajador, el importe del cual variará en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.

La fórmula para el cálculo del premio por matrimonio será:

C

- Antigüedad inferior a 5 años: (Salario fijo mensual / 6) * 1,25
- Antigüedad entre 5 y 10 años: (Salario fijo mensual / 6) * 1,50
- Antigüedad entre 10 y 15 años: (Salario fijo mensual / 6) * 1,75
- Antigüedad superior a 15 años: (Salario fijo mensual / 6) * 2,00

Si como resultado del cálculo se obtiene un importe inferior a 225€, se abonarán 225€.

Artículo 16. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

El porcentaje de incremento salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo podrá ser revisado en caso que la empresa acredite objetivamente situaciones de déficit o pérdidas, de forma que no perjudique la estabilidad económica o la viabilidad.

También podrá revisarse el aumento salarial pactado en caso que la empresa se encuentre en cualquier de las situaciones fijadas en el artículo 22 (flexibilidad coyuntural) del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá aplicarse la cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, previo periodo de consultas y según el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Estructura profesional.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio, basado en los grupos profesionales, consta de 6 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, operarios y especialistas; Por lo tanto, cada trabajador o trabajadora debe asignarse a un grupo de profesionales y una determinada división funcional; se le debe asignar el salario del grupo establecido.

La descripción de las funciones y tareas a desarrollar se adjuntan al presente acuerdo como anexo 2.

La movilidad funcional para llevar a cabo las funciones correspondientes a otro grupo profesional del que está asignado el trabajador o trabajadora solo es posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifican y por el tiempo imprescindible para su atención. Se debe garantizar, en todo caso, por parte del empresario, el período de tiempo requerido para la formación y adaptación a estas funciones. El empresario debe informar esta situación a los representantes de los trabajadores/trabajadoras, en virtud del artículo 39.2 del texto refundido del estatuto de los trabajadores. En caso de que haya una modificación legal o convencional, que afecte a las disposiciones del presente párrafo, es necesario atenerse a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y nivel funcional se realiza teniendo en cuenta los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad que aparecen como factores condicionados para la pertinencia a un grupo en particular, la formación necesaria para cada una de ellas y las divisiones funcionales en las cuales se han encuadrado las categorías existentes.

C

CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada anual.

El tiempo de trabajo, en cómputo anual, es de 1.760 horas de trabajo para los años 2018 y 2019. Esta jornada quedará establecida para este periodo, pero en cualquier caso siempre será igual a la que fije la norma superior.

Queda expresamente convenido que el tiempo de descanso para el bocadillo en jornada continuada no cuenta como trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se calcula de tal manera que tanto al principio como al final de la jornada de trabajo el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. Asimismo, en los descansos, suspensiones o interrupciones entre jornada se usará la misma norma.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A tenor del artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, no se tendrán en cuenta para cómputo del máximo legal aquellas horas extraordinarias que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Se fijan tres tipos de horas extraordinarias con arreglo al calendario en el que se llevan a cabo:

- Extras: De Lunes a Viernes.
- Súper Extra: Sábados por la mañana
- Horas festivas: Del sábado por la tarde y la noche y el domingo.

Las fiestas nacionales, regionales y locales (que serán catorce al año) se asimilan a los domingos y los días de "puente" se asimilan a los sábados.

Sobre el precio de la hora normal, las horas extras se abonarán con un incremento del 30%, las súper extra con un incremento del 35% y las festivas con un incremento del 55%.

Artículo 20. Calendario laboral.

Anualmente la empresa debe elaborar el calendario laboral. La elaboración del calendario se hace respetando los límites establecidos por la ley en relación con el régimen de descansos y la consulta previa de los representantes de los trabajadores.

Es obligatorio exponer en un lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Respetando el cómputo, los días del 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores o trabajadoras incluidos en este convenio deben disfrutar anualmente veintidós días laborables de vacaciones.

C

El disfrute de vacaciones, podrá fraccionarse. Sin embargo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período mínimo de 14 días naturales consecutivos durante el periodo comprendido entre 1 de julio y el 31 de agosto, salvo acuerdo contrario.

Artículo 22. Flexibilidad coyuntural

En situaciones excepcionales, inesperadas o sobrevenidas y con el fin de adaptar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa el derecho a modificar el horario de los trabajadores que considere necesarios, distribuyéndola de forma irregular, de acuerdo con lo que señala el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23. Los derechos de las parejas de hecho

Las parejas de hecho que acrediten su situación conforme a la ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de parejas se les reconoce los mismos derechos, permisos y licencias que los matrimonios.

Artículo 24. Licencias

24.1. Quince días naturales en caso de matrimonio. El inicio de dicha licencia será el primer día laborable posterior al del hecho causante.

24.2. Dos días laborables por el nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de 2 días más. Esta licencia estará vigente hasta el 31 de marzo de 2019 por la entrada en vigor del RD Ley, 6/2019, 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre empleo y de hombres en el empleo y la ocupación.

24.3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos/as. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos/as y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de 2 días más.

24.4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de 2 días más.

24.5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de 2 días más. En los supuestos de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días podrá fraccionarse, de forma discontinua, durante el tiempo de permanencia del tiempo de hospitalización en jornadas completas.

24.6. Un día por traslado del domicilio habitual.

24.7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

24.8. 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 del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general,

C

debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa el justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año. En la licencia de dieciséis horas al año para asistencia a médico de cabecera del propio trabajador/a se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos/as menores, hijos o hijas con discapacidad, madres o padres y cónyuge o pareja de hechos que no puedan valerse por sí mismos/as, al facultativo/a de cabecera o especialista, debidamente justificado.

24.9 Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los trabajadores/as por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales e Interventores de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

24.10 Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, el tiempo necesario en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en un periodo de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

24.11. 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.

24.12. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

C

24.13. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su carga afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

24.15 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12. 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de la Regulación de la Jurisdicción Social.

24.16. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

24.17. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

C

Artículo 25. Licencias para exámenes.

Para asistir a los exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, se otorgarán los permisos necesarios pagados por tiempo máximo de diez días por año a los estudiantes en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación.

Así mismo para asistir a clases de centros oficiales o similares, se otorgará un permiso no retribuido de 120 horas, a repartir durante el año académico.

Artículo 26 Excedencias

Se establecen los derechos y condiciones de acceso a las excedencias, que están contempladas en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 27. Descanso parcial por nacimiento y cuidado del menor

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

CAPÍTULO IX. CONTRATACIÓN Y OCUPACIÓN**Artículo 28. Período de prueba.**

Son seis meses para los técnicos y titulados, de treinta días para el personal cualificado y quince días para el no cualificado.

El período de prueba es único, aunque existan contratos posteriores, siempre que el trabajador es contratado para la misma categoría.

Artículo 29. Preaviso de cese.

En caso de que un trabajador que desee renunciar a su puesto de trabajo el plazo de preaviso es:

- 15 días para grupos 6
- 30 días para grupos 1, 2, 3, 4 y 5

Cuando cause baja en la empresa tiene el derecho que se les abone de forma separada los salarios pendientes de pago, con independencia que acepte o no la liquidación.

Artículo 30. Movilidad geográfica.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa puede efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que residan en una población diferente de la de su domicilio habitual, abonando además de salarios, los gastos de viaje y las dietas.

C

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de efecto, que no podrá ser inferior a siete días en el caso de desplazamientos que duren más de tres meses; en este último caso, el trabajador tiene derecho a un permiso de cuatro días laborables a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del desplazamiento, los gastos del cual son asumidos por el empresario.

CAPÍTULO X. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 31. Principios de organización.

El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente de trabajo respetuoso con la norma de convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y protección de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, trabajadoras y empresarios.

La dirección de la empresa puede sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que impliquen el incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo a la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes.

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

La sanción de las faltas requiere una comunicación escrita al trabajador, indicando la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa tiene que informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de todas las faltas disciplinarias por graves y muy graves que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de esta se puede retrasar hasta sesenta días después de la fecha de la imposición.

Artículo 32. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras debe clasificarse en atención a su importancia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 33. Faltas leves.

Se consideran como faltas leves las siguientes:

- a) La no-puntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo hasta tres veces en un plazo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el plazo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo o si procede, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia a su puesto de trabajo, salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin ninguna causa justificada por breves períodos de tiempo, si como consecuencia de esto, causa perjuicio de alguna clase en las personas o cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de equipos y materiales de trabajo de los cuales es responsable.
- f) La negligencia 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 estos puedan causar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

C

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador y trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas las faltas que impliquen un incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no impliquen perjuicios o riesgos a las personas o a las cosas.

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

k) Discutir con compañeros o compañeras de trabajo, clientes o proveedores dentro de la jornada laboral.

l) La embriaguez o el consumo drogas no habitualmente en el lugar de trabajo.

Artículo 34. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

a) La no-puntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de tres veces en el plazo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Hay suficiente con una falta en el trabajo cuando esta afecte el relevo de un compañero o compañera o, si como consecuencia de la inasistencia, causa un perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La falsificación o la omisión de datos malintencionados que tenga una incidencia tributaria o de Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier tipo durante la jornada laboral de manera reiterada y causando esto, un perjuicio para el desarrollo laboral.

e) La desobediencia de órdenes o mandatos de las personas de las cuales se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que esto ocasione o tenga una trasgresión grave para las personas o cosas.

f) La falta de higiene y aseo personal que genere quejas justificadas de compañeros de trabajo y siempre que previamente se haya advertido por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

h) La negligencia o la pereza en el trabajo que afecta el buen funcionamiento de éste, siempre que no se derive un grave perjuicio a las personas o a las cosas.

y) La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como la ocupación para sus propios usos o externos de los espacios, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera del horario de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de una falta leve (excepto la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y que hubiera sido sancionada.

k) Cualquier ataque contra la libertad sexual de los trabajadores o trabajadoras que se manifiestan en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la privacidad y la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el consumo de drogas no habitual, si repercute negativamente en el trabajo o constituyan un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Artículo 35. Faltas muy graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

a) La no-puntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de diez ocasiones en el plazo de un mes o más de veinte en un año.

b) La inasistencia en el trabajo durante tres días seguidos o cinco alternos en el periodo de un mes.

C

- c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las acciones asignadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el tiempo de trabajo en otros lugares.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, estando en baja el trabajador para alguna de las causas establecidas, realice trabajos de alguna clase para sí mismos o para otros. También tiene la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin ninguna causa justificada, aunque sea por un breve periodo de tiempo, si como consecuencia de este se produce un perjuicio considerable a la empresa y a los compañeros de trabajo, se pone en peligro la seguridad o es causa de accidente.
- f) La rotura 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 normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra o de obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a las familias de éstos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hubiera sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia de órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si ello implica un perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a un abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con prejuicios para el trabajador / a.
- l) Los ataques a la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre las personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 36. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden 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 salario y de trabajo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito; suspensión de salario y trabajo veintinueve a sesenta días; despido.

Artículo 37. Prescripción

Dependiendo de la graduación, las faltas prescriben en los siguientes plazos:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas empieza a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haber sido cometidos.

C

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

En materia la salud y seguridad laboral es necesario ajustarse a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos laborales y las disposiciones concordantes.

Al mismo tiempo, se deben tener en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT que han sido ratificados por España y que se apliquen obligatoriamente de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa debe proporcionar la ropa de trabajo adecuada y necesaria para el desempeño del trabajo.

CAPÍTULO XII. SEGUROS Y IT

Artículo 40. Mejoras sociales y seguros.

40.1. Ayuda para niños discapacitados: los trabajadores con hijos que se les ha reconocido una discapacidad superior al 33% por la administración competente, recibirán una ayuda mensual de 250 € durante la vigencia de este acuerdo.

40.2. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 34.000 euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante la vigencia del presente convenio.

Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la Federación de Empresarios del Metal de Huesca suscribirá una póliza de seguros, a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

La obligación establecida en los párrafos primero y tercero no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa o por pólizas similares, más que en las diferencias que lleguen a cubrir la cantidad señalada en los mencionados párrafos.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.
- b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o

C

absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Artículo 41. La muerte del trabajador por causas comunes.

En caso de fallecimiento del trabajador por causas comunes, la cantidad prevista en el Decreto de 2 de marzo de 1944 se fija en un importe de 1.200 euros.

Artículo 42. Baja por enfermedad (IT).

42.1. Enfermedad común y accidente no laboral.

En los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la empresa pagará el 60% del apartado de la remuneración total de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal.

Desde el día 21 del proceso y hasta que se extinga el mismo, la empresa pagará el 75% del apartado de la remuneración total de la base de cotización por contingencias comunes de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal.

La empresa debe pagar el subsidio por IT en cuantía del 100% de la remuneración total de la base de cotización por contingencias comunes los cinco primeros días de baja al año independientemente que estos sean continuos o no. Se tiene que acumular hasta cinco días si las bajas son inferiores, hasta cubrir la mencionada cantidad.

42.2. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La empresa abonará la prestación correspondiente desde el día siguiente de producirse el hecho causante por importe del 75% de la remuneración total de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal con la inclusión de horas extras. El día del accidente será a cargo de la empresa.

La empresa debe pagar el subsidio por IT en cuantía del 100% de la remuneración total de la base de cotización por contingencias comunes los cinco primeros días de baja al año independientemente que estos sean continuos o no. Se tiene que acumular hasta cinco días si las bajas son inferiores, hasta cubrir la mencionada cantidad.

En situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el cual ha habido intervención quirúrgica o un mínimo de un día de hospitalización, se debe abonar el 100% del salario real desde el primer día, incluyendo la fase de recuperación o convalecencia y tiene un mes de efecto retroactivo como máximo desde la fecha de hospitalización.

En ningún caso la prestación económica a percibir puede ser superior a la que el trabajador percibiría estando en activo.

42.3. Gratificaciones extraordinarias.

A fin de que las gratificaciones extraordinarias se perciban íntegras, la empresa retendrá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias durante los procesos de incapacidad temporal de cualquier tipo. Así, la retribución total percibida durante el proceso (paga mensual más gratificaciones extraordinarias) será la que corresponda a la aplicación de los porcentajes sobre las bases de cotización que se han definido en los dos primeros puntos del presente artículo.

C

CAPÍTULO XIII. ACOSO SEXUAL

Artículo 43. Acoso sexual en las relaciones de trabajo

Enfoque

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales el comportamiento que puede conducir a la violación de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y fundamentalmente art. 18.1 de la Constitución española.

Concepto

Se considerará acoso sexual cualquier conducta o requerimiento de naturaleza sexual que se realice en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, respecto de que el sujeto activo sabe – o está en una posición de saber – que son no deseados, irrazonable y ofensiva para los que sufren, la respuesta de la cual delante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a las condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continua una vez la persona objeto de la misma ha dado claras señales de rechazo, sean del estilo que sean. Esto distingue el acoso sexual de aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación de la solicitud de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo o bien para mantener o mejorar el estatus del trabajo alcanzado, siendo el rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el cual, de una manera u otra, el sujeto activo conecta, de forma condicionante, una decisión tuya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o el final del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, el factor decisivo es el mantenimiento de una conducta o actitud de naturaleza sexual no deseada por el destinatario, y lo suficientemente grave como para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el ambiente de trabajo, entendido como una condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal presión en su trabajo – por actitudes de connotación sexual- lo cual acaba creándole una situación

C

laboral insostenible. La consecuencia negativa es generalmente personal – de naturaleza psicológica- y esto, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo

La compañía velará por la consecución de un ambiente adecuado en el lugar de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y adoptará las medidas oportunas para este propósito – entre otros la apertura de un expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respeto delante de cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno o informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual delante una persona delante una persona de la dirección de empresa.

El procedimiento de acoso sexual deberá respetar las garantías de independencia y confidencialidad en la tramitación del expediente.

La denuncia dará lugar a la apertura inmediata de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a descubrir los hechos y evitar la continuación del acoso denunciado, para ello se articularán medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de los derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento de inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En investigaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse como conducente a la aclaración de los hechos ocurridos.

Durante este proceso – que debe ser substanciado en un plazo máximo de diez días- guardaran todos los interesados una absoluta confidencialidad, de los hechos que afectan directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La verificación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, la imposición de una sanción.

A estos efectos el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como una falta muy grave. El acoso sexual ambiental puede ser calificado como una falta grave o muy grave, dependiendo de las circunstancias del caso.

C

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES**2018**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO TAMARITE
GRUPO 1	23.540
GRUPO 2	21.448
GRUPO 3	20.371
GRUPO 4	18.282
GRUPO 5	17.237
GRUPO 6	14.674

2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO TAMARITE
GRUPO 1	23.976
GRUPO 2	21.845
GRUPO 3	20.748
GRUPO 4	18.621
GRUPO 5	17.556
GRUPO 6	14.946

C

TABLA SALARIAL 2018

Grupo Prof.	Sal. Conv.	Mejora	SUMA	Prima	SUMA	Absent	TOTAL	Hora normal	Hora extra	Hora sup. extra	Hora festiva	Hora nocturna	€/hora Prima
Especialista	GP6-1	14.674	1.572	16.246			16.246	9,23	12,00	12,46	14,31	2,03	0
Especialista	GP6a	14.674	84	14.758	2.604	17.362	700	8,39	10,90	11,32	13,00	1,84	1,35
Especialista	GP6b	14.674	526	15.200	2.682	17.882	700	8,64	11,23	11,66	13,39	1,90	1,39
Especialista	GP6c	14.674	982	15.656	2.763	18.418	700	8,90	11,56	12,01	13,79	1,96	1,43
Especialista	GP6d	14.674	1.451	16.125	2.846	18.971	700	9,16	11,91	12,37	14,20	2,02	1,48
Especialista	GP6e	14.674	1.934	16.608	2.931	19.539	700	9,44	12,27	12,74	14,63	2,08	1,52
Especialista	GP6f	14.674	2.432	17.106	3.019	20.125	700	9,72	12,64	13,12	15,07	2,14	1,57
Especialista	GP6g	14.674	2.945	17.619	3.109	20.728	700	10,01	13,01	13,51	15,52	2,20	1,61
Especialista	GP6h	14.674	3.473	18.147	3.202	21.350	700	10,31	13,40	13,92	15,98	2,27	1,66
Especialista	GP6i	14.674	4.017	18.691	3.299	21.990	700	10,62	13,81	14,34	16,46	2,34	1,71
Operario	GP5a	17.237	0	17.237	1.987	19.224	700	9,79	12,73	13,22	15,18	2,15	1,03
Operario	GP5b	17.237	0	17.237	2.563	19.800	700	9,79	12,73	13,22	15,18	2,15	1,33
Operario	GP5c	17.237	98	17.335	3.059	20.394	700	9,85	12,80	13,30	15,27	2,17	1,59
Operario	GP5d	17.237	617	17.854	3.151	21.005	700	10,14	13,19	13,70	15,72	2,23	1,63
Operario	GP5e	17.237	1.153	18.390	3.245	21.635	700	10,45	13,58	14,11	16,20	2,30	1,68
Operario	GP5f	17.237	1.704	18.941	3.343	22.284	700	10,76	13,99	14,53	16,68	2,37	1,73
Operario	GP5g	17.237	2.272	19.509	3.443	22.952	700	11,08	14,41	14,96	17,18	2,44	1,79
Operario	GP5h	17.237	2.857	20.094	3.546	23.640	700	11,42	14,84	15,41	17,70	2,51	1,84
Operario	GP5i	17.237	3.459	20.696	3.652	24.349	700	11,76	15,29	15,88	18,23	2,59	1,89
Operario	GP5j	17.237	4.080	21.317	3.762	25.079	700	12,11	15,75	16,35	18,77	2,66	1,95
Operario	GP5k	17.237	4.719	21.956	3.875	25.831	700	12,48	16,22	16,84	19,34	2,74	2,01
Operario	GP5l	17.237	5.377	22.614	3.991	26.605	700	12,85	16,70	17,35	19,92	2,83	2,07
Operario	GP5m	17.237	6.056	23.293	4.110	27.403	700	13,23	17,20	17,87	20,51	2,91	2,13
Operario	GP5n	17.237	6.754	23.991	4.234	28.225	700	13,63	17,72	18,40	21,13	3,00	2,20
Operario	GP5o	17.237	7.474	24.711	4.361	29.072	700	14,04	18,25	18,95	21,76	3,09	2,26

C

TABLA SALARIAL 2018 Mensual					
	Grupo	Sal. Conv.	Mejora	Prima	Total
	Prof.	mensual	mensual	mensual	mensual
Especialista	GP6-1	1048,14	112,29	0,00	1160,43
Especialista	GP6a	1048,14	5,98	217,03	1271,15
Especialista	GP6b	1048,14	37,57	223,53	1309,24
Especialista	GP6c	1048,14	70,12	230,23	1348,49
Especialista	GP6d	1048,14	103,64	237,13	1388,91
Especialista	GP6e	1048,14	138,17	244,24	1430,55
Especialista	GP6f	1048,14	173,74	251,56	1473,44
Especialista	GP6g	1048,14	210,37	259,11	1517,62
Especialista	GP6h	1048,14	248,10	266,87	1563,12
Especialista	GP6i	1048,14	286,96	274,88	1609,98
Operario	GP5a	1231,21	0,00	165,56	1396,78
Operario	GP5b	1231,21	0,00	213,59	1444,81
Operario	GP5c	1231,21	6,97	254,92	1493,11
Operario	GP5d	1231,21	44,10	262,56	1537,87
Operario	GP5e	1231,21	82,33	270,44	1583,98
Operario	GP5f	1231,21	121,72	278,54	1631,47
Operario	GP5g	1231,21	162,28	286,90	1680,39
Operario	GP5h	1231,21	204,06	295,50	1730,77
Operario	GP5i	1231,21	247,10	304,36	1782,67
Operario	GP5j	1231,21	291,42	313,48	1836,12
Operario	GP5k	1231,21	337,08	322,88	1891,17
Operario	GP5l	1231,21	384,10	332,57	1947,88
Operario	GP5m	1231,21	432,56	342,54	2006,31
Operario	GP5n	1231,21	482,46	352,82	2066,49
Operario	GP5o	1231,21	533,85	363,40	2128,47

C

TABLA SALARIAL 2019													
Grupo	Sal. Conv.	Mejora	SUMA	Prima	SUMA	Abseñt	TOTAL	Hora normal	Hora extra	Hora sup. extra	Hora festiva	Hora nocturna	€/hora Prima
Prof.													
GP6-1	14.946	1.592	16.538				16.538	9,40	12,22	12,69	14,56	2,07	0
Especialista													
GP6a	14.946	96	15.042	2.654	17.696	700	18.396	8,55	11,11	11,54	13,25	1,88	1,38
GP6b	14.946	546	15.492	2.734	18.226	700	18.926	8,80	11,44	11,88	13,64	1,94	1,42
GP6c	14.946	1.010	15.956	2.816	18.772	700	19.472	9,07	11,79	12,24	14,05	1,99	1,46
GP6d	14.946	1.488	16.434	2.900	19.334	700	20.034	9,34	12,14	12,61	14,47	2,05	1,50
GP6e	14.946	1.981	16.927	2.987	19.914	700	20.614	9,62	12,50	12,98	14,91	2,12	1,55
GP6f	14.946	2.488	17.434	3.077	20.510	700	21.210	9,91	12,88	13,37	15,35	2,18	1,6
GP6g	14.946	3.010	17.956	3.169	21.125	700	21.825	10,20	13,26	13,77	15,81	2,24	1,64
GP6h	14.946	3.548	18.494	3.264	21.758	700	22.458	10,51	13,66	14,19	16,29	2,31	1,69
GP6i	14.946	4.102	19.048	3.361	22.410	700	23.110	10,82	14,07	14,61	16,78	2,38	1,74
Operario													
GP5a	17.556	0	17.556	2.037	19.592	700	20.292	9,97	12,97	13,47	15,46	2,19	1,06
GP5b	17.556	0	17.556	2.623	20.179	700	20.879	9,97	12,97	13,47	15,46	2,19	1,36
GP5c	17.556	110	17.666	3.118	20.784	700	21.484	10,04	13,05	13,55	15,56	2,21	1,62
GP5d	17.556	640	18.196	3.211	21.407	700	22.107	10,34	13,44	13,96	16,02	2,27	1,67
GP5e	17.556	1.185	18.741	3.307	22.048	700	22.748	10,65	13,84	14,38	16,50	2,34	1,72
GP5f	17.556	1.746	19.302	3.406	22.709	700	23.409	10,97	14,26	14,81	17,00	2,41	1,77
GP5g	17.556	2.325	19.881	3.508	23.389	700	24.089	11,30	14,68	15,25	17,51	2,49	1,82
GP5h	17.556	2.921	20.477	3.614	24.090	700	24.790	11,63	15,12	15,71	18,03	2,56	1,87
GP5i	17.556	3.534	21.090	3.722	24.812	700	25.512	11,98	15,58	16,18	18,57	2,64	1,93
Operario													
GP5j	17.556	4.166	21.722	3.833	25.556	700	26.256	12,34	16,04	16,66	19,13	2,72	1,99
GP5k	17.556	4.817	22.373	3.948	26.321	700	27.021	12,71	16,53	17,16	19,70	2,80	2,05
Operario													
GP5l	17.556	5.488	23.044	4.067	27.110	700	27.810	13,09	17,02	17,68	20,29	2,88	2,11
Operario													
GP5m	17.556	6.179	23.735	4.188	27.923	700	28.623	13,49	17,53	18,21	20,90	2,97	2,17
Operario													
GP5n	17.556	6.890	24.446	4.314	28.760	700	29.460	13,89	18,06	18,75	21,53	3,06	2,24
Operario													
GP5o	17.556	7.623	25.179	4.443	29.622	700	30.322	14,31	18,60	19,31	22,17	3,15	2,30

C

TABLA SALARIAL 2019 Mensual					
	Grupo	Sal. Conv.	Mejora	Prima	Total
	Prof.	mensual	mensual	mensual	mensual
Especialista	GP6a	1067,57	113,71	0,00	1181,29
Especialista	GP6a	1067,57	6,84	221,20	1295,61
Especialista	GP6b	1067,57	39,01	227,83	1334,41
Especialista	GP6c	1067,57	72,16	234,65	1374,38
Especialista	GP6d	1067,57	106,31	241,68	1415,56
Especialista	GP6e	1067,57	141,47	248,92	1457,97
Especialista	GP6f	1067,57	177,70	256,38	1501,65
Especialista	GP6g	1067,57	215,01	264,06	1546,64
Especialista	GP6h	1067,57	253,44	271,97	1592,98
Especialista	GP6i	1067,57	293,02	280,12	1640,71
Operario	GP5a	1254,00	0,00	169,72	1423,72
Operario	GP5b	1254,00	0,00	218,61	1472,61
Operario	GP5c	1254,00	7,88	259,80	1521,68
Operario	GP5d	1254,00	45,69	267,58	1567,27
Operario	GP5e	1254,00	84,63	275,60	1614,23
Operario	GP5f	1254,00	124,75	283,86	1662,60
Operario	GP5g	1254,00	166,06	292,37	1712,42
Operario	GP5h	1254,00	208,61	301,13	1763,74
Operario	GP5i	1254,00	252,45	310,15	1816,60
Operario	GP5j	1254,00	297,59	319,45	1871,04
Operario	GP5k	1254,00	344,09	329,02	1927,11
Operario	GP5l	1254,00	391,99	338,88	1984,86
Operario	GP5m	1254,00	441,34	349,04	2044,38
Operario	GP5n	1254,00	492,16	359,50	2105,67
Operario	GP5o	1254,00	544,51	370,28	2168,79

C

ANEXO 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Descripción de las funciones de los grupos profesionales

Artículo 1. Criterios generales

1.1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido principalmente con arreglo a los criterios que el artículo 22 del estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diferentes categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Al mismo tiempo y teniendo en cuenta que el objetivo es reemplazar los sistemas basados en las categorías profesionales, estas son tomadas como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y las trabajadoras.

1.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realiza según la actividad predominante. Este criterio de clasificación no supone que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean esenciales para los sitios clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4. Dentro de la empresa, con arreglo a los sistemas de organización propia, puede haber las divisiones funcionales que se consideren oportunas o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar la denominación y aumentar o disminuir la cantidad.

Todos los trabajadores y las trabajadoras afectadas por este acuerdo deben inscribirse a una determinada división funcional y un grupo de profesional. Ambas circunstancias definen su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

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

Operarios

Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, organizativas, comerciales, informáticas, laboratorio y, en general, los sitios específicos de la oficina, que permiten informar la gestión de la actividad económico-contable, coordinar tareas productivas o realizan tareas auxiliares que involucran la atención a la gente.

Especialistas

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

C

1.5. los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el alcance de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios establecidos por el artículo 22 del estatuto de los trabajadores, son aquellos que se definen en este apartado.

A. Conocimientos

Factor para la evaluación del cual debe tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir con éxito la tarea, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Factor para la evaluación de la cual debe tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor para la evaluación de la cual debe tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el ejercicio de la función que se desarrolla.

D. Responsabilidad

Factor para la evaluación de la cual debe tener en cuenta tanto el nivel de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia en los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Factor para la evaluación del cual debe tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y planificación de tareas
- La capacidad de interrelación
- Naturaleza del colectivo
- Número de personas sobre las cuales se ejerce mando

F. Complejidad

Factor para la evaluación del cual está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de factores en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Grupo profesional 1**

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de un título universitario de segundo o tercer ciclo o sin tenerlo, lleva a cabo funciones de alto cargo en la dirección o ejecución de la empresa o ejerza funciones y responsabilidades de la titulación expuesta. Tiene responsabilidad sobre un área o departamento de la empresa o centro de trabajo, tomando y participando parte en el proceso de toma de decisiones con autonomía suficiente para coordinar las funciones propias de su área de responsabilidad.

Entre sus funciones se encuentran la elaboración de la política de la organización, la planificación general del uso eficaz de los recursos humanos y aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme a la planificación establecida o política adoptada. El mantenimiento y creación de estructuras y apoyo y el desarrollo de políticas industriales, financieros o comerciales.

C

Este es un grupo con mando efectivo y control sobre los recursos de un departamento, división, fábrica, lugar de trabajo u otra área de la organización que su empresa tenga determinado.

Se corresponden, generalmente, con el personal perteneciente al número 1 de la escala de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Incluye, de forma orientativa, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (grado superior)
- Arquitectos
- Directores de áreas o servicios
- Ingenieros
- Licenciados

Tareas

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de estos, o un grupo de servicios o la totalidad de estos.
2. La coordinación, supervisión, ordenación y dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y supervisión de la operación de un ordenador o redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medianas.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con un alto 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 más alto 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 tamaño mediano o pequeñas empresas, con responsabilidad sobre los resultados de esta.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel lógico (software) como a nivel físico (hardware).

Grupo profesional 2

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación mínima equivalente de titulado Universitario de 1er. Ciclo y bajo dependencia de una o más persona del Grupo Profesional I, realiza funciones complejas y de alta responsabilidad en su área funcional. Posee la responsabilidad técnica y de gestión en su área de competencia y la desarrolla con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Entre sus funciones están la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. También supone la realización de tareas técnicas de alta complejidad e incluso la participación en la definición de objetivos a alcanzar en su campo. Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del Grupo Profesional I, con formación y experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

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 nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

C

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Diplomado Universitario

Titulados Superiores DE ENTRADA

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Tareas

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

1.-Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

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

Grupo profesional 3.-

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida, equivalente a la de titulado Universitario de 1er. Ciclo y bajo dependencia de una o más persona del Grupo Profesional I o II, realiza funciones complejas y de responsabilidad en su área funcional. Posee la responsabilidad y la gestión en su área de competencia y la desarrolla con un elevado nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Entre sus funciones están la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. También supone la realización de tareas técnicas y puede participación en la definición de objetivos a alcanzar en su campo.

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del Grupo Profesional I o II, con experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista Programador

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Graduado Social sin diplomatura.

Empleados:

Jefes de Áreas, Servicios o Sección

Jefes Administrativos

Operarios:

Jefe de Taller-obra

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

2.-Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3.-Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4.-Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados,

C

balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa

5.-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.

6.-Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

7.-Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

8.-Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

9.-Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las misma, pudiendo dirigir montajes, levantar, planos topográficos, etc.

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

11.- 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 4.-

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida mínima, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado superior (F.P. 2) bajo dependencia de una o más persona del Grupo Profesional II y III realiza funciones que requieren un nivel medio de actividad intelectual y de interrelación humana en su área funcional. Posee el mando ejecutivo sobre los colaboradores en su área de competencia y la desarrolla con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el marco de instrucciones que recibe.

Entre sus funciones están la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior. También supone la realización de tareas apoyo técnico y el mando directo sobre un equipo de trabajadores/ as especializados.

Se trata de un grupo que transmite y hace ejecutar las directrices y objetivos que emanan de los Grupo Profesional de ámbito superior, con sólida experiencia en los puestos que están bajo su mando y en la gestión de grupos humanos.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Delineantes de 1ª

Técnicos en general

Técnicos en enfermería.

Operarios:

Encargados

Contramaestre

Maestro de Taller

Profesional de oficio especial

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

C

(siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2.-Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/ as del grupo profesional inferior.

3.-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.

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

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

6.-Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

7.-Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.-Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

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

10.- Actividades y tareas propias de Técnico en enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

11.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

12.-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.

13.-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.

14.-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.).

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

16.-Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

C

19.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.

Grupo profesional 5.-

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida mínima, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado superior (F.P. 2) bajo dependencia de una o más persona del Grupo Profesional IV, realiza funciones que requieren una alta especialización profesional. Ejecuta trabajos especializados, con bajo nivel de supervisión y los desarrolla con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un marco de actuación de complejidad técnica.

También supone la coordinación, supervisión y mando de un equipo de trabajo reducido, siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 2º

Oficiales administrativos

Oficiales de Laboratorio

Oficiales de Organización

Viajante/ Comercial

Operarios:

Profesionales de Oficio de 1ª

Profesionales de Oficio de 2ª

Tareas

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

1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

5.-Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.- Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

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

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

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

C

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

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

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

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

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

Grupo profesional 6.-

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado medio o Educación Secundaria Obligatoria, que bajo dependencia de una o más persona del Grupo Profesional V, realiza funciones que requieren una básica especialización profesional. Ejecuta trabajos especializados, con bajo nivel de supervisión y los desarrolla con iniciativa y responsabilidad, en un marco de actuación de complejidad técnica baja. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico y necesita de un pequeño período de adaptación.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero

Auxiliares en general

Conserje

Dependiente

Telefonista

Operarios:

Conductor de máquina

Chofer de Turismo

Especialista

Profesional de Oficio de 3'

Conductor camión.

Tareas

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

C

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 de producción 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.)

19.- Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones

C

ANEXO 3: PREMIO PUNTUALIDAD Y ABSENTISMO

1.- INTRODUCCIÓN

Se calcula cada trimestre y el pago se hace efectivo en las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Se paga absentismo a aquellos trabajadores que completen el trimestre entero en la empresa, es decir un trabajador que entre en el trimestre en curso no cobraría hasta el siguiente trimestre.

El pago será proporcional a la jornada trabajada.

2.- PARÁMETROS

Para el cálculo se tendrán en cuenta dos conceptos: % de absentismo e impuntualidades.

Primero calcularemos el tramo de absentismo en el que se encuentra y importe que le corresponde:

Tabla % absentismo:

% ABSENTISMO	IMPORTE
<= 2%	175 euros
>=4%	87,5 euros
>4%	0

Una vez tenemos el tramo de absentismo calculado y el importe que le corresponde, aplicaremos la segunda condición que es el número de impuntualidades:

Nº impuntualidades:

Nº IMPUNTUALIDADES	IMPORTE
<3 impuntualidades	No afecta al importe calculado de absentismo
Entre 3 y 4 impuntualidades	Se reduce el importe del absentismo un 25%
Entre 5 y 8 impuntualidades	Se reduce el importe del absentismo un 50%
>8 impuntualidades	0

** Existirá la posibilidad de recuperar las horas de ausencia producidas por faltas debidamente justificadas para que no computen como tales para el cálculo del premio, siempre que se haga de común acuerdo con el jefe de la sección. Éste será quien determine la fecha y las funciones a desarrollar para recuperar las citadas horas de ausencia.

3.- GRATIFICACIÓN ANUAL

Las horas de ausencia por baja por accidente de trabajo no computan como ausencias.

Los parámetros del absentismo anual son:

C

Absentismo anual $\leq 2\%$	175 euros
Absentismo anual $\geq 4\%$	87,5 euros

C

ANEXO 4: REGLAMENTO INTERNO

A continuación se relacionan las normas internas de aplicación en la empresa:

1.-No se permitirá la presencia en el lugar de trabajo hasta un máximo de 10 minutos antes del comienzo de la jornada. Si se llega antes a la planta solo se podrán usar los servicios de vestuarios o cantina.

2.- Se tiene que marcar la ficha o tarjeta de reloj cuando se lleve puesta la ropa de trabajo, tanto en la entrada y la salida. Al sonido de la sirena, indicativa del inicio y fin de la jornada o de la pausa para el bocadillo, el personal se debe encontrar en su puesto de trabajo.

Las marcas en el reloj se tendrán que hacer por los propios interesados. El incumplimiento de esta norma se considerará como una falta grave de disciplina.

3.- Para trabajar en la planta, es obligatorio el uso de la ropa de trabajo que de forma reglamentaria se marcará para cada trabajador.

La ropa tiene que estar lo más limpia posible y su uso se debe hacer con el decoro que exige la buena imagen de la empresa.

Habrà "stock" para el personal de nuevo ingreso y una serie de equipos (en perfecto estado de conservación y limpieza) para poder solucionar los imprevistos puntuales que se produzcan.

4.-Es obligatorio el uso de protecciones de seguridad o equipos conforme a la legislación vigente señalada por el Comité de Seguridad y Salud.

En caso de accidente se actuará conforme a las reglas establecidas en los botiquines y dependiendo de la gravedad, se acudirá al hospital más cercano.

5.-Sólo se permite comer en la cantina, dentro del horario autorizado en los diferentes turnos.

6.-Los ordenadores de la empresa son para el uso exclusivo de los trabajos asignados a cada persona o puesto de trabajo.

7.- Excepto autorización expresa del mando correspondiente, no se permite el uso de radios, mp3 o similares dentro del recinto de la fábrica.

Esta norma será de aplicación tanto en días laborables como en festivos y noches.

8.- No está permitido llamar ni recibir llamadas particulares dentro del horario de trabajo, excepto en casos graves, especiales o autorizados.

9.- Las cafeteras no son lugares de encuentros, reuniones o de charlas. Debe utilizarse de la mejor manera posible y nunca de una manera abusiva que afecte negativamente el funcionamiento de la empresa.

C

10.- No está permitido fumar durante la jornada laboral, ni en las zonas no habilitadas para ello.

ANEXO 5: NORMATIVA HORAS Y VACACIONES

Vacaciones:

- Para poder organizar las vacaciones, se establece el 31 de marzo como fecha límite para recibir las peticiones. Se dará prioridad según el orden de recepción.
 - Se establecen los siguientes servicios mínimos para garantizar el funcionamiento de la sección:
 - o Mantenimiento: 2 personas por turno
 - o Producción: 3 personas por turno
- o que la cantidad total de trabajadores se pueda organizar con esta distribución.
- En caso de no poder organizar los turnos con estos servicios la empresa ha de comunicarlo antes del 30 de abril, siempre y cuando se haya cumplido en el plazo de recepción.

Acumulación de Horas:

- La realización de horas extras siempre tendrá que tener la autorización expresa del jefe.
- No está permitido la acumulación de horas con el fin de acumular 8 horas y disfrutar de un día completo. Esta práctica sólo se podrá realizar en el caso de que se hayan realizado un mínimo de 4 horas "extras" en una misma jornada laboral.
- Se revisarán las horas acumuladas cada semana para valorar el saldo y comentar la forma de recuperarlas. Esta contabilidad se publicará semanalmente, para que el trabajador dé el "OK" a esta contabilidad. Si en 15 días, no se da respuesta, la contabilidad se dará como buena.

Gasto de Horas Acumuladas:

- El máximo de horas acumuladas a gastar en una jornada laboral será de 4 horas.
- Para gastar horas acumuladas, se deberá solicitar igualmente permiso al jefe con una antelación de 3 días y será necesario recibir su autorización expresa.

C

- Se revisarán con especial atención las solicitudes para gastar horas los viernes por la tarde para evitar abusos. Las semanas previas a los cierres de fábrica tanto en agosto como diciembre, no se pueden disfrutar horas acumuladas.
- La contabilidad de horas en positivo o negativo no tendrá fecha de regularización, pasando el saldo a la contabilidad del año siguiente. De todas formas, la acumulación de horas en negativo de un año a otro se revisará de forma individual para marcar un plazo de recuperación.

Recuperación de retrasos:

- Para el buen funcionamiento de la fábrica se deberán evitar los retrasos por todo lo posible.
- De todos modos, los retrasos inferiores a 5 minutos, el tiempo a recuperar es de la misma cantidad que el retraso. A partir de los 5 minutos se han de recuperar 15 minutos. En ambos casos se ha de recuperar el tiempo la misma jornada laboral, en caso contrario se descuenta de nómina.
De los 15 a los 30 minutos se han de recuperar 30 minutos, y luego continuaríamos con las fracciones de 30 minutos para no perder la coincidencia con la unidad mínima de recuperación.
- Todos los retrasos serán penalizados por la prima de puntualidad/ absentismo.

C

ANEXO 6: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Bajo las disposiciones de la normativa vigente y sin que esta tenga carácter limitador, podrán firmarse, aunque se refieran a la actividad normal de la empresa, los siguientes contratos de trabajo:

- a) Contratos por obra o servicio determinado.

La empresa puede firmar contratos por tiempo determinado por obra o servicio por tiempo determinado. El transcurso del tiempo, la ejecución total de la obra o el servicio completo, así como la expiración de la duración máxima del contrato (que en ningún caso podrá superar los tres años de duración) determinará la rescisión del contrato. Se tendrán que identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

- b) Contrato de trabajo eventual.

La empresa podrá concertar contratos de trabajo de carácter eventual cuya duración máxima vendrá determinada por lo que quede establecido en el Convenio Colectivo de la provincia de Huesca (o el de ámbito superior si aquél hubiere quedado sin efectos).

Si llegado el día del vencimiento del contrato no hubiera denuncia por ninguna de las partes, el contrato se considerará tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, a menos que como resultado de la voluntad de las partes se haya acordado con carácter temporal.

- c) Contrato de interinidad.

Será aquel contrato apropiado para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia, enfermedad o situación similar y finalizará, sin derecho a indemnización, en la fecha en que se reincorpore la persona a la que se sustituyó, debiendo constar en el contrato el nombre del sustituido, así como la causa de la misma.

La forma de los contratos deberá ser escrita y a la finalización del mismo, excepto en contratos de interinidad y formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días por año de trabajo, o la establecida en su caso por la norma específica.

C

Para favorecer la ocupación se promoverán los contratos indefinidos iniciales, la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, el mantenimiento de la ocupación y la igualdad de oportunidades.

Cuando la empresa cuente con más de 50 empleados reservará el 2% de su plantilla para la promoción social y el empleo de las personas con discapacidad.

ANEXO 7: HORARIOS DE LOS TURNOS DE TRABAJO

La empresa AMES TAMARITE S.A. tiene los siguientes turnos de trabajo:

TURNOS	HORARIOS	Tiempo de descanso	Horas de Trabajo
Central:	08:00 a 13:00 14:30 a 17:30		8 h
Mañana	5.45 a 14.00	15' bocadillo (entre 09.00 y 9.15)	8 h
Tarde	13.45 a 22.00	15' bocadillo (entre 19.00 y 19.15)	8 h
Noche	21.45 a 06.00	15' bocadillo (entre 02.00 y 02.15)	8 h
Matricería	06.45 a 15.00	15' bocadillo (entre 09.15 y 09.30)	8 h