III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1281 *Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Recuperación Materiales Diversos, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Recuperación Materiales Diversos, SA (código de convenio n.º 90100742012012), que fue suscrito, con fecha 16 de diciembre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA RECUPERACION MATERIALES DIVERSOS, S.A.

TÍTULO I

Ámbitos

Art. 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo, que en la actualidad o en un futuro puedan existir de la empresa Recuperación Materiales Diversos, S.A., en el ámbito territorial de referencia, habiéndose adoptado al amparo de lo prevenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y bajo las directrices de Estructura de la Negociación Colectiva contenidas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito con fecha 14 de diciembre de 2012, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 22 de abril de 2013, y publicado en el «BOE» número 112, de 10 de mayo de 2013.

La empresa Recuperación Materiales Diversos, S. A., desarrolla la actividad económica de compra, venta y recuperación de todo tipo de materiales con o sin aportación de materia prima, tales como caucho, aluminio, cobre, etc., así como la comercialización de tecnología utilizada por la empresa en dicha actividad.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa Recuperación Materiales Diversos, S.A., durante el periodo de vigencia del Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa a que se refiere en el artículo anterior, se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.º, apartado 3.º

Art. 4.º *Ámbito temporal: Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 01-01-2015 hasta el 31–12–2016.

Art. 5.º *Denuncia.*

La denuncia expresa del presente convenio se podrá llevar a cabo por cualquiera de las partes firmantes del mismo, en el plazo mínimo de tres meses antes de finalizar su vigencia, comunicándose por medio fehaciente que deje constancia de entrega y recepción a la otra parte firmante.

Una vez denunciado el convenio, dentro del mes siguiente a la recepción de la comunicación descrita en el párrafo precedente, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, se establecerá por ambas partes un calendario o plan de negociación, pactando expresamente las partes que el convenio denunciado mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio que lo sustituya, sin que resulte de aplicación el plazo de un año previsto en el párrafo tercero del art. 86.3 del E.T.

De no mediar denuncia expresa, el convenio colectivo se prorrogará de año en año, de conformidad con lo establecido en el art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose una revisión salarial antes de la finalización de cada vigencia o de cada prórroga.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que quedara sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones, por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

cve: BOE-A-2015-1281

TÍTULO II

Contratación

Art. 8.º *Contratación laboral.*

Las modalidades de contratación se adecuarán, en cada momento de la vigencia del convenio, a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa y a la política de fomento del empleo.

Art. 9.º *Contratos de duración determinada.*

Con independencia de lo que establece el artículo 8.º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (contrato eventual), se podrá concertar conforme establecen los Convenios Colectivos de ámbito provincial del Sector Siderometalúrgico de cada una de las provincias donde se ubican o puedan ubicar los diferentes centros de trabajo de la empresa.

Dicho contrato se podrá efectuar para la realización de cualquier incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo que no pueda ser cubierto con la plantilla de la empresa, pero que, por su transitoriedad, no justifique tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

2. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

3. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.a) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (contrato de obra o servicio), se podrá concertar cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, serán, entre otros, los que a continuación se detallan:

a) Producción de granallas de cobre, aluminio y caucho para suministro de contratos de venta específicos, haciendo constar dicha especificación en el contrato.

b) Preparado de partidas especificas de cable en desuso que se encuentren en stock, haciendo constar la cuantificación de dicho stock.

c) Molienda de partidas especificas de neumáticos usados, haciendo constar dicha especificación en el contrato.

d) Selección y carga de productos que ofrece la empresa con destino a algún mercado específico.

4. La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día de salario por cada mes trabajado, de conformidad con la disposición transitoria 13.ª del Estatuto de los Trabajadores.

5. Por acuerdo con los Comités de Empresa, se podrán establecer criterios objetivos y compromisos puntuales de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Art. 10. *Período de prueba.*

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, debiendo pactar por escrito la duración del mismo para su efectividad. Su período será variable, según el grupo profesional al que pertenezca, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

cve: BOE-A-2015-1281

Grupos 1 y 2: seis meses.
Grupo 3: dos meses.
Grupos 4 y 5: un mes
Grupos 6 y 7: quince días.

En los contratos formativos, se estará a lo dispuesto en el art. 24 del Acuerdo Estatal.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos en que se haya pactado una duración determinada.

TÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 11. *Clasificación profesional.*

Primero. Procedimiento.—Se incluye en el Anexo II la Tabla Salarial en la que figuran todos los trabajadores en grupos profesionales, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales, asimiladas a los mismos, en función de los criterios generales del Acuerdo Estatal del Sector del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Segundo. Estructura profesional.—La estructura de encuadramiento profesional, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto, cada trabajador y trabajadora deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional VIII tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Se incluyen como Anexo I, a título orientativo, los criterios generales de Clasificación Profesional basados en los recogidos en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Tercero. Movilidad funcional.—La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y División Funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto. Retribución.—Queda establecido un salario base mensual para cada una de las categorías profesionales. Su importe quedará determinado en la Columna núm. 1 denominada Salario base/mes de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio.

cve: BOE-A-2015-1281

TÍTULO IV

Organización del trabajo productividad y control de producción

Art. 12. *Instauración de sistemas productivos.*

La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. Tras este período de prueba, los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados, aceptarán el nuevo o podrán recurrir en la forma que marca la Ley. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración del sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Art. 13. *Cálculo del rendimiento.*

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Art. 14. *Fijación de un rendimiento.*

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria del convenio.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de dicha Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La dirección de la empresa señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Rendimiento habitual es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 15. *Sistemas de destajo.*

En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.
2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1.º y 2.º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la comisión paritaria.

Art. 16. *Línea de incentivos.*

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

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

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

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

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto.

Art. 17. *Determinación del rendimiento normal.*

La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

Art. 18. *Calidad.*

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo, no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

cve: BOE-A-2015-1281

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Paritaria de la empresa.
b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

Art. 19. *Tiempos de espera y paro.*

Tendrán la consideración de tiempo de espera aquéllos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.
Se conceptuará como tiempo de paro los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica.

Art. 20. *Revisión de los sistemas de incentivos.*

La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.
4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.
5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.
Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la jurisdicción competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 21. *Revisión a petición del trabajador.*

Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

cve: BOE-A-2015-1281

TÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 22. *Salario.*

Se pacta el mantenimiento de las actuales tablas salariales para el periodo de vigencia de este convenio, que se incorporan a este texto como anexo II.

Art. 23. *Complemento Personal.*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente Convenio Colectivo percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como Complemento Personal. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio. Quedará comprendido así mismo dentro de este concepto salarial el antiguo complemento ex_categoría profesional que algunos trabajadores venían percibiendo.

Art. 24. *Plus de asistencia.*

Para los años 2015 y 2016 se abonará un importe de 2.822,05 euros anuales distribuido en doce pagas, de 235,17 euros cada una, devengándose por asistencia efectiva al trabajo; si por causa injustificada no se asiste al trabajo, será descontado un importe de 11,42 euros por día efectivo de inasistencia.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de abril. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de julio. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de diciembre. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) tendrán las cuantías especificadas en el Anexo II.

Art. 26. *Plus de transporte.*

Con el fin de compensar los gastos de transporte que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuyo importe para los años 2015 y 2016 será de 1.411,03 euros anuales distribuido en doce pagas de 117,59 euros cada una; no obstante, al trabajador que no acudiese al trabajo sin causa justificada se le descontará de dicha cuantía 5,72 euros por cada día de inasistencia.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 27. *Dietas y desplazamientos.*

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 37,08 euros/día.
Media dieta: 13'76 euros/día.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, ésta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Kilometraje. Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará la cantidad de 0,25 euros/kilómetro.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse, fuera de la localidad de residencia por un periodo superior a un día, devengará diariamente a partir del primer día de pernocta fuera de la localidad de residencia, una prima de desplazamiento de carácter extrasalarial, por importe de 32,- euros.

Art. 28. *Plus ad Personam.*

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como plus ad personam por conversión del premio por antigüedad que regia en su momento, seguirán recibiéndolo como complemento personal consolidado, no participando de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Art. 29. *Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción social.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 30. *Nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, que se corresponde con el turno de noche, percibirán un complemento salarial por este concepto en cuantía de 11,51 euros por noche efectivamente trabajada, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 31. *Plus de Jefe de Equipo y Encargado de Sección.*

Es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría.

Art. 32. *Turno 6/3.*

Todos los trabajadores que realicen dichos turnos, en un periodo completo de un mes, cobrarán una cantidad bruta mensual de 240 euros.

Art. 32.bis. *Turno 5/2.*

Todos los trabajadores de producción y recepción que realicen el régimen de jornada del turno 5/2, con jornada continua de mañana y tarde en alternancia, percibirán una cantidad bruta mensual de 30 euros. Queda expresamente excluido de la percepción contenida en este artículo el personal con jornada partida y el personal dependiente del Departamento de Administración.

Art. 33. *Premio de vinculación.*

Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

Art. 34. *Ayuda comida.*

La empresa abonará a cada trabajador que realice su trabajo a jornada partida, y que por tanto tenga que realizar la comida en un establecimiento cercano al centro de trabajo, una cantidad, en concepto de ayuda económica para el pago de la comida, de 10 euros por cada día que acredite haber realizado dicho gasto. Dicha cantidad tendrá el carácter de extrasalarial a todos los efectos y su importe será bruto, no consolidándose en el salario del trabajador, de manera que, cuando no se realice la comida efectiva por inasistencia al trabajo por cualquier causa, o por la negativa del trabajador de comer en los citados establecimientos, la empresa no abonará cantidad alguna al mismo.

TÍTULO VI

Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias

Art. 35. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, durante la vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, 1760 horas efectivas anuales, que serán distribuidas de conformidad con las normas contenidas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2015-1281

Los calendarios laborales aprobados para el año 2015 se incorporan a este convenio como anexo III. Para los años sucesivos, serán elaborados mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con relación a los trabajadores destinados al turno 6/3, se establece el carácter no laborable de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 15 de agosto; así mismo, los días 24 y 31 de diciembre se suprime el turno de noche, realizándose dentro del turno de mañana conjuntamente los turnos de mañana y tarde.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos al Departamento de Administración realizarán en los meses de julio y agosto jornada continua de mañana.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del Departamento de Administración con jornada partida podrá solicitar, al menos con quince días de antelación, la flexibilidad de horario de trabajo, siendo facultad de la empresa su reconocimiento expreso, una vez analizadas las circunstancias organizativas del cambio horario solicitado. Esta flexibilidad afectará a la hora de entrada y salida, que podrá adelantarse en tramos de ½ hora (30 minutos), hasta un máximo de 1 hora. La modificación horaria, una vez aceptada, tendrá una duración mínima de un año, pudiendo prorrogarse por igual periodo a petición del trabajador o trabajadora.

Art. 36. *Turno 6/3.*

La empresa podrá destinar a los trabajadores, cuando sea preciso, a la realización del llamado turno 6/3, consistente en el trabajo continuado de seis días y descanso de tres con distribución horaria rotativa en turnos de mañana, tarde y noche. Así mismo, es facultad de la empresa redestinar a los trabajadores al turno anterior o de origen, cuando así lo estime necesario. Dicha fórmula es perfectamente compatible con las normas sobre jornada de trabajo vigentes. La negativa a la realización de los mismos causa notorio perjuicio a la empresa, por lo que será sancionable en la forma prevista en el correspondiente régimen sancionador previsto en art. 48 del titulo VIII de este convenio.

Art. 37. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 31 días naturales, y se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. El personal con régimen de jornada en turno 5/2 disfrutará de 25 días laborables de vacaciones. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del disfrute de vacaciones, todo aquel trabajador que se encuentre en situación de I.T., al inicio de las mismas, disfrutará de las correspondientes vacaciones, previo acuerdo con la dirección de la empresa una vez alcanzada el alta laboral y dentro del plazo del año natural, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado según lo establecido en este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará de manera que el trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones serán retribuidos incluyendo todos los conceptos salariales: salario base, complemento ad personam, complemento personal, plus de asistencia, plus de turnicidad y plus de nocturnidad en su caso.

El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 38. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días naturales; si la distancia del desplazamiento es superior a 400 Km, el permiso será de cinco días naturales.

c) Tres días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a una distancia superior a 400 Km el plazo será de cinco días.

d) Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

f) 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 trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el limite de dieciséis horas al año, incluyéndose también en este límite anual la asistencia a consulta médica de familiares de primer grado por consanguinidad.

g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) 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.

k) Un día por bautizo o primera comunión de hijos/as, debiendo mediar un preaviso de 30 días.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

El segundo grado de consanguinidad o afinidad comprende a: cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

Respecto a los permisos regulados en las letras b), c), d) y f) del presente artículo, se equipara la consideración de cónyuge a la de pareja de hecho, debidamente inscrita en Registro Público.

Art. 39. *Excedencias.*

a) Excedencia forzosa.—Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria.—El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

cve: BOE-A-2015-1281

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

La excedencia contemplada en el presente apartado c), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

TÍTULO VII

Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Art. 40. *Delegados de prevención.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35, 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 41. *Revisión médica.*

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

Los reconocimientos médicos periódicos se realizarán preferentemente en horario laboral; no obstante, si por el horario de turno del trabajador o trabajadora no fuera posible, se compensará con el tiempo de descanso equivalente ese mismo día, bien en hora de entrada, bien de salida de esa jornada.

Art. 42. *Ropa de trabajo.*

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.—Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

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

Como mínimo tales prendas serán las siguientes según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que se precisen.

cve: BOE-A-2015-1281

TÍTULO VIII

Código de conducta laboral

Art. 43. *Criterios Generales.*

De conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal:

a) La empresa podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
c) La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
d) Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de imposición de la sanción.
e) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
f) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
g) En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art. 18bis del Acuerdo Estatal.

Art. 44. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.
c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

cve: BOE-A-2015-1281

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 45. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro días alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá mediante negociación con los representantes de los trabajadores un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptúan aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
i) La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad y dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social.
m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de personas.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

cve: BOE-A-2015-1281

Art. 46. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si a consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-1281

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

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

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

Art. 47. *Régimen disciplinario en materia de prevención de riesgos laborales.*

La empresa, consciente de la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el proceso productivo, y de la imperativa participación que corresponde a todos los trabajadores en dicha tarea, podrá sancionar las acciones u omisiones así como cualquier incumplimiento por los trabajadores de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, de conformidad con lo previsto en el art. 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La graduación de los incumplimientos laborales en materia de prevención de riesgos laborales se clasificará en leve, grave y muy grave, en atención al grado de responsabilidad de la persona que incurra en el mismo, formación e información recibida, repercusión en las personas o en las cosas, así como perjuicios potenciales o reales que se puedan derivar tanto para los demás trabajadores como para la propia empresa. Se valorarán tomando como criterios determinantes la gravedad, culpabilidad y reiteración.

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, definidas en el art. 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son las siguientes:

– Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riegos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

– No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

– Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Art. 48. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

cve: BOE-A-2015-1281

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Art. 49. *Prescripción.*

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

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

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

TÍTULO IX

Garantías sindicales

Art. 50. *Garantías sindicales.*

Los Comités de Empresa y/o representantes legales de los trabajadores tendrá atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los Miembros del Comité será el establecido legalmente.

Podrá pactarse la acumulación de los créditos de horas de los miembros del Comité de Empresa, que deberá de ser presentada por escrito a la empresa con una antelación de 15 días a su utilización, haciendo constar los nombres del cedente y del cesionario, el número de horas cedidas, y el periodo por el que se efectúa la cesión. La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Art. 51. *Horas de negociación colectiva.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

TÍTULO X

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

Art. 52.

Las partes firmantes del presente convenio, de conformidad con lo regulado en el Art. 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el Art. 56 del Acuerdo Estatal del Sector, acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, (V ASAC), suscrito el 07/02/2012, y publicado en el «BOE» de 23/02/2012.

cve: BOE-A-2015-1281

A los efectos establecidos en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

Otras disposiciones

Art. 53. *Indemnización por invalidez o muerte en accidente de trabajo.*

La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez total, absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste –según la legislación laboral vigente como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las misma. La cuantía será de 100.000 euros para cada una de dichas contingencias.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primer y segundo grado.

Art. 54. *Mantenimiento de empleo.*

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, la empresa se compromete a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores, siempre que no sea necesario.

Las empresa se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Art. 55. *Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

En los supuestos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% del salario de los trabajadores desde el primer día de la misma y hasta el agotamiento de la duración máxima de la situación de I.T. prevista en el Art. 128.1 de la LGSS.

En los supuestos de baja médica por contingencia común, en el primer proceso de incapacidad temporal del año natural que no requiera hospitalización, se complementará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día y mientras dure ésta; en las bajas sucesivas, se complementará hasta el 60%de la base de cotización desde el primer día de la baja, y hasta el 100% de dicha base desde el vigésimo primer día y hasta el agotamiento de la duración máxima. Asimismo, se complementará hasta el 100% en los supuestos de baja por contingencia común que requieran hospitalización mientras dure la baja.

Disposición final primera. *Comisión para la igualdad.*

De conformidad con lo regulado en el Título IV de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la comisión paritaria para la igualdad estará formada por seis miembros: el Presidente del Comité de Empresa y otros dos miembros del Comité o delegados de personal, repartidos entre un miembro de UGT que se designe, y otro de CCOO, D. Ángel Manuel Santos González; y por la empresa D. Adolfo López Aguayo, D. Juan Luis Espasandín Torres y D. Esteban José Moro Manso o Dña. M. Elena Rodríguez Gorgojo.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria de Igualdad son adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el seno de la empresa, la interpretación y correcta aplicación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la vigilancia en la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, así como cuantas otras funciones le sean atribuidas reglamentariamente.

cve: BOE-A-2015-1281

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria.*

Para la formación de la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, a fin de entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, con el alcance que señala el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se designan como vocales titulares el Presidente del Comité de Empresa y otros dos miembros del Comité o delegados de personal, repartidos entre un miembro de UGT que se designe, y otro de CCOO, D. Ángel Manuel Santos González; y por la empresa D. Adolfo López Aguayo, D. Juan Luis Espasandín Torres y D. Esteban José Moro Manso o Dña. M. Elena Rodríguez Gorgojo.

Las competencias de esta comisión paritaria serán las siguientes:

a) Aplicación e interpretación del convenio.
b) Resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del convenio.
c) Mediación en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes firmantes del convenio.
d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
e) Intervención con carácter previo al planteamiento de conflicto colectivo relativo a la interpretación y aplicación de este convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
f) Cualquier otra que le sea atribuida por la ley.

El procedimiento para su actuación se llevará a cabo de acuerdo a las siguientes reglas:

1. Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes, debiendo tener lugar en un plazo no superior a siete días hábiles desde la recepción de la convocatoria.
2. La solicitud de reunión deberá dirigirse a la otra parte necesariamente por escrito, determinando con claridad y detalle el asunto o los asuntos que se someten a la consideración de la Comisión.
3. La Comisión podrá recabar informes, asesoramientos técnicos, etc., siempre que lo considere oportuno para la resolución de los aspectos debatidos.
4. La adopción de acuerdos requerirá para su validez el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
5. El plazo para la resolución de las consultas, discrepancias, etc. no excederá de quince días hábiles.
6. En el caso de no alcanzarse acuerdo en los procedimientos de los apartados d) y e) del párrafo anterior, las cuestiones se someterán a lo previsto en el art. 52 de este convenio colectivo.

Disposición final tercera. *Indivisibilidad.*

El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en Ardoncino (León), a dieciséis de diciembre de dos mil catorce.

cve: BOE-A-2015-1281

ANEXO I

Criterios generales de clasificación profesional

1. De conformidad con el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, el sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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 trabajadoras.

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

4. Dentro de la empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, en atención a su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

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

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

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

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

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

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se efectúan de forma que no exista discriminación.

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

cve: BOE-A-2015-1281

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

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

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

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

E. Mando.—Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivas y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Grupo profesional I.

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

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

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

Comprende, a titulo orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Director General.
Director de Reciclaje.
Director de Ingeniería.

Tareas.

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

cve: BOE-A-2015-1281

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

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

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

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

Grupo profesional II.

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

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el núm. 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de dirección por departamentos:

Técnicos:

Director Técnico.
Director de Proyectos I + D.
Director de Producción.
Director de Calidad.
Director Comercial.
Director Financiero.

Tareas.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-1281

Grupo profesional III.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 2 y 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de jefes y responsables de áreas:

Técnicos:

Jefe de Producción.
Jefe de Compras.
Jefe de Mantenimiento.
Jefe de Ventas-Metal.
Jefe de Ventas-Caucho.
Jefe de Planta.
Jefe de Logística.

Empleados:

Responsable de Informática.
Responsable de Administración.
Responsable de Recursos Humanos.
Responsable de Organización.
Responsable de Prevención.
Responsable de Ingeniería/Diseño.
Responsable de Procesos Internos.
Responsable de Calidad.

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 de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

cve: BOE-A-2015-1281

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

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

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

Grupo profesional IV.

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

Formación.—Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Técnico de Informática.
Técnico de Contabilidad.
Técnico de I + D + I.

Operarios:

Encargado.

Tareas.

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-1281

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

Grupo profesional V.

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

Formación.—Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

cve: BOE-A-2015-1281

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Conductor.
Oficial 1.ª de Oficio.
Oficial 2.ª de Oficio.

Empleados:

Oficial de 1.ª Administrativo.
Oficial de 2.ª Administrativo.
Comercial

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 de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
11. 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.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. 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.
14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

cve: BOE-A-2015-1281

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

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

Grupo profesional VI.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Auxiliar Administrativo.
Cocinero /a.
Teleoperador/a.

Operarios:

Oficial de 3.ª de Oficio.

Tareas.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores, y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

cve: BOE-A-2015-1281

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas–herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puentes-grúa, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional VII.

Criterios generales.—Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.
Formación.—Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Portero.
Vigilante.
Limpiador/a.

Operarios:

Peón.

Tareas.

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

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

cve: BOE-A-2015-1281

Grupo profesional VIII.

Criterios generales.—Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, así como los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

Formación.—Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

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

Empleados:

Contrato Formación 1.er año.
Contrato Formación 2.º año.
Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.

Operarios:

Contrato Formación 1.er año.
Contrato Formación 2.º año.
Pinche 16 años.
Pinche 17 años.

Tareas.

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

1. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
2. Tareas manuales.
3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
7. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Observaciones a la clasificación profesional.

Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho Grupo.

cve: BOE-A-2015-1281

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
I	D. GENERAL. D. RECICLAJE. D. INGENIERÍA.		
II	D. TÉCNICA. D. PROYECTOS I+D. D. PRODUCCIÓN. D. CALIDAD. D. COMERCIAL. D. FINANCIERO.		
III	J. PRODUCCIÓN. J. COMPRAS. J. MANTENIMIENTO. J. VENTAS METAL. J. VENTAS CAUCHO. J. PLANTA. J. LOGÍSTICA.	R. INFORMÁTICA. R. ADMINISTRACIÓN. R. RR. HH. R. ORGANIZACIÓN. R. PREVENCIÓN. R. INGENIERÍA/DISEÑO. R. PROCESOS INTERNOS. R. CALIDAD.	
IV		TEC. INFORMÁTICA. TEC. CONTABILIDAD. TEC. I + D + I.	ENCARGADO.
V		OF. 1.ª ADTIVO. OF. 2.ª ADTIVO. COMERCIAL.	OF. 1.ª OFICIO. OF. 2.ª OFICIO. CONDUCTOR.
VI		AUX. ADTIVO. COCINERO /A. TELEOPERADOR /A.	OF. 3.ª OFICIO.
VII		LIMPIADOR/A.	PEÓN.
VIII		ASPIRANTE 16 A. ASPIRANTE 17 A.	PINCHE 16 A. PINCHE 17 A.

ANEXO II

Tabla salarial del Convenio de la empresa RMD, S.A., para 2015 y 2016

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES	PAGAS EXTRAS*3
1	Técnicos:		
	Director General	1735,79	2088,54
	Director de Reciclaje	1735,79	2088,54
	Director de Ingeniería	1735,79	2088,54
2	Técnicos:		
	Director Técnico	1735,79	2088,54
	Director Proyectos I+D	1735,79	2088,54
	Director de Producción	1735,79	2088,54
	Director de Calidad	1735,79	2088,54
	Director Comercial	1735,79	2088,54
	Director Financiero	1735,79	2088,54

cve: BOE-A-2015-1281

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES	PAGAS EXTRAS*3
3	Técnicos:		
	Jefe de Producción	1245,80	1598,55
	Jefe de Compras	1245,80	1598,55
	Jefe de Mantenimiento	1245,80	1598,55
	Jefe de Ventas-Metal	1245,80	1598,55
	Jefe de Ventas-Caucho	1245,80	1598,55
	Jefe de Planta	1245,80	1598,55
	Jefe de Logística	1245,80	1598,55
3	Empleados:		
	Responsable Informática	1178,43	1531,18
	Responsable Administración	1178,43	1531,18
	Responsable RR. HH.	1178,43	1531,18
	Responsable Organización	1178,43	1531,18
	Responsable Prevención	1178,43	1531,18
	Responsable Ingen./Diseño	1178,43	1531,18
	Responsable Proc. Internos	1178,43	1531,18
	Responsable Calidad	1178,43	1531,18
4	Empleados:		
	Técnico Informática	1112,70	1465,45
	Técnico Contabilidad	1112,70	1465,45
	Técnico I + D	1112,70	1465,45
4	Operarios:		
	Encargado	1073,33	1426,08
5	Empleados:		
	Oficial Administrativo 1.ª	1073,33	1426,08
	Oficial Administrativo 2.ª	978,33	1331,09
	Comercial	1073,33	1426,08
5	Operarios:		
	Oficial 1.ª Oficio	1073,33	1426,08
	Oficial 2.ª Oficio	978,33	1331,09
	Conductor	1112,70	1465,45
6	Empleados:		
	Auxiliar Administrativo	896,64	1249,40
	Cocinero/a	896,64	1249,40
	Teleoperador/a	896,64	1249,40
6	Operarios:		
	Oficial 3.ª	896,64	1249,40
7	Empleados:		
	Limpiador/a	873,47	1226,22
	Portero	873,47	1226,22
	Vigilante	873,47	1226,22
7	Operarios:		
	Peón	873,47	1226,22

cve: BOE-A-2015-1281

Pluses:

Art. 24. Plus asistencia: 2822,05.
Dto. plus asistencia día: 11,42.
Art 26. Plus transporte: 1411,03.
Dto. plus transporte día: 5,72.
Art 30. Nocturnidad: 11,51.

CALENDARIO 5/2 LEÓN 2015

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	DÍA
1	FN	D	D	8	FN	8	8	S	8	8	FN	8	1
2	AJ	8	8	FN	S	8	8	D	8	8	TF	8	2
3	S	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	8	3
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	4
5	AJ	8	8	D	8	8	D	8	S	FL	8	S	5
6	FN	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	FN	6
7	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	TF	7
8	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	8
9	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	9
10	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	10
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	S	8	8	11
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	FN	8	S	12
13	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	13
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	14
15	8	D	D	8	8	8	8	FN	8	8	D	8	15
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	16
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	17
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	18
19	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	19
20	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	20
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	21
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	22
23	8	8	8	FR	S	8	8	D	8	8	8	8	23
24	S	8	8	AJ	D	FL	8	8	8	S	8	8	24
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	25
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	26
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	27
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	28
29	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	29
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	30
31	S		8		D		8	8		S		8	31

cve: BOE-A-2015-1281

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
HORAS L	144	160	176	144	160	168	184	168	176	160	160	160	1960
DÍAS L	18	20	22	18	20	21	23	21	22	20	20	20	245
HORAS N	248	224	248	240	248	240	248	248	240	248	240	248	2920
DÍAS N	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365

CONCEPTO	HORAS	DÍAS
TRABAJADOS CALENDARIO	1960	245
FIESTAS NACIONALES (FN)	88	11
FIESTAS REGIONALES (FR)	8	1
FIESTAS LOCALES (FL)	16	2
VACACIONES LAB	200	25
TRASLADO FESTIVOS (TF)	16	2
DESCANSOS	808	101
AJUSTE JORNADA (AJ)	24	3
TOTAL AÑO 1760 220	0	0
TOTALES	2920	365

CALENDARIO 5/2 SEVILLA 2015

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	DÍA
1	FN	D	D	8	FN	8	8	S	8	8	FN	8	1
2	AJ	8	8	FN	S	8	8	D	8	8	TF	8	2
3	S	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	8	3
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	4
5	AJ	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	5
6	FN	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	FN	6
7	8	S	S	8	8	D	8	8	FL	8	S	TF	7
8	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	8
9	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	9
10	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	10
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	S	8	8	11
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	FN	8	S	12
13	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	13
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	14
15	8	D	D	8	8	8	8	FN	8	8	D	8	15
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	16

cve: BOE-A-2015-1281

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	DÍA
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	17
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	18
19	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	19
20	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	20
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	21
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	22
23	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	23
24	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	24
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	25
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	26
27	8	AJ	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	27
28	8	FR	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	28
29	8		D	8	8	FL	8	S	8	8	D	8	29
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	30
31	S		8		D		8	8		S		AJ	31

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
HORAS	144	152	176	160	160	168	184	168	168	168	160	152	1960
DÍAS L	18	19	22	20	20	21	23	21	21	21	20	19	245
HORAS	248	224	248	240	248	240	248	248	240	248	240	248	2920
DÍAS N	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365

CONCEPTO	HORAS	DÍAS
TRABAJADOS CALENDARIO.	1960	245
FIESTAS NACIONALES (FN).	88	11
FIESTAS REGIONALES (FR).	8	1
FIESTAS LOCALES (FL).	16	2
VACACIONES LAB.	200	25
TRASLADO FESTIVOS (TF).	16	2
DESCANSOS.	800	100
AJUSTE JORNADA (AJ).	32	4
TOTAL AÑO. 1760 220	0	0
TOTALES.	2920	365

cve: BOE-A-2015-1281