

seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la empresa.

Art. 59. *Principios generales.*—Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Art. 60. *Instrumentos de política activa de empleo.*—Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otra empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

8. La comisión mixta-paritaria del convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

Capítulo XIII

Comisión mixta paritaria del convenio

Art. 61. *Comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio.*—Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar

la vía administrativa y/o judicial que proceda tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente convenio.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la comisión dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, con igual proporción que la comisión negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como secretaria de la comisión mixta paritaria a doña María del Carmen Castiñeira Campo, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más, cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordara la comisión.

La solicitud de intención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

Capítulo XIV

Disposiciones varias

Art. 62. *Parejas de hecho.*—A los exclusivos efectos derivados de la aplicación de los artículos del presente convenio, en la medida en que la misma dependa en exclusiva de la empresa y no de terceros, se acuerda la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, a excepción del permiso por matrimonio, siempre y cuando resulte acreditada la existencia de tal condición mediante certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente en el que figuren debidamente inscritas.

(03/35.162/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO (código número 2803715).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones y sindicatos anteriormente mencionados, el día 30 de octubre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; y en el artículo 6.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las centrales sindicales, Federación de Metal, Construcción y afines de Madrid de UGT y Federación de Industria de CC OO-Madrid, y las asociaciones empresariales siguientes: Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM), Agrupación Comarcal de Empresarios del Metal de Getafe (ACEM), Unión Comarcal de Empresarios del Este de Madrid (UNICEM), Asociación de Empresarios del Corredor del Henares (AEDHE) y Asociación de la Industria y del Comercio de Alcobendas (AICA)

Capítulo I

Ámbito y denuncia

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas y trabajadoras y trabajadoras de la industria y servicios del metal de la Comunidad de Madrid que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, fabricación como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, tendidos de líneas eléctricas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones e infraestructuras tecnológicas.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán fuera del ámbito del acuerdo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Asimismo, quedan excluidas las empresas que hayan concertado, o concierten en el futuro, un convenio colectivo de trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores y trabajadoras, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente, superiores o iguales a las del presente convenio. Ninguna empresa podrá pactar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el presente convenio colectivo. No obstante, el presente convenio colectivo regirá como derecho supletorio en todo lo no regulado en los convenios de empresa.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del Acuerdo Estatal del Sector Metal, donde se reflejan las actividades económicas de la Industria y los servicios del Metal (CNAE).

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su categoría profesional que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas incluidas en su ámbito funcional, de acuer-

do con lo establecido en el artículo 2. Sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El período de aplicación del presente convenio colectivo será de cuatro años, contados a partir del día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

Art. 5.º *Denuncia del convenio.*—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del 2013 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldo o salarios; primas o pluses fijos; primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Las primas, incentivos o destajos tendrán necesariamente que adaptarse a las definiciones y bases mínimas de incentivo que se determine en este convenio. A partir del rendimiento correcto, las empresas podrán reajustar su sistema de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, las condiciones pactadas en este convenio no podrán ser compensadas ni absorbidas en los siguientes términos:

- Para el año 2010, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 20 por 100 de los mismos.
- Para el año 2011, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- Para el año 2012, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

Se considerarán excluidos de la compensación y absorción global establecida anteriormente los siguientes conceptos:

- 1.º Compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
- 2.º La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.
- 3.º Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- 4.º Las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y/o calidad del trabajo efectivamente realizado.

En el seno de cada empresa, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, se podrán ampliar los supuestos de exclusión.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dineraria-

mente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerado, superasen el nivel total del convenio, estándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 9.º *Normas generales*.—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Art. 10. *Principios de organización*.—La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

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

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

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

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

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Las empresas que no tengan establecidos sistemas homologados de organización del trabajo deberán tender a su implantación, para lo cual deberán proceder a la negociación con los representantes de

los trabajadores y trabajadoras en los términos que fije la legislación vigente.

Racionalización del trabajo.—Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo.—La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y, dada su naturaleza dinámica, resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando. En este apartado se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Mejorar los procesos y los procedimientos.
- Mejorar la disposición de la fábrica o taller y lugar de trabajo, así como los modelos de máquinas e instalaciones.
- Mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra.
- Crear mejores condiciones materiales de trabajo.
- Reducir la fatiga innecesaria.

Las condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material, tendrán en cuenta tanto las condiciones físicas y psíquicas del trabajador y trabajadora que las realice, así como su posible efecto sobre el empleo.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución.—Determinado el sistema de análisis de control de rendimientos personales, el trabajador y trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto se constituirá una comisión paritaria compuesta por los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y de la dirección de la misma, que entenderá en las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, elaborando dicha comisión un informe que entregará en el término de quince días.

También serán competencia de esta comisión, a iniciativa potestativa de empresas o trabajadores y trabajadoras y con el grado de vinculación que estos acuerden:

- Conocer y emitir informes sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en caso de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus Anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso acuerden.

Las partes de la comisión paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa podrán solicitar la oportuna mediación del órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid y, en su caso, formular la oportuna reclamación ante el organismo jurisdiccional competente en el término de quince días, sin que por estas circunstancias se paralice el sistema establecido.

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 o trabajadora 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 y trabajadora tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador o trabajadora 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 de vigilancia de este convenio.

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

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador y trabajadora 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.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitable en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Art. 11. *Definiciones.*—La actividad mínima exigible o normalizada será aquella que el propio sistema de racionalización adoptado por cada empresa, medido en sus unidades características tanto fijado como actividad normalizada o como actividad persona, 100.

La actividad óptima, normalmente considerada, será aquella que así se halle determinada en el propio sistema de racionalización. En el supuesto de que el sistema en sus características no lo determine, se considera, como actividad óptima, el alcanzar un 33 por 100 sobre la normalizada o mínima exigible.

La actividad correcta se determina, a efectos de este convenio, en un 12,5 por 100 de incremento sobre la actividad mínima exigible o normalizada del sistema de racionalización adoptado por cada empresa:

- a) Coeficiente de recuperación de descanso: Para definir el valor de una operación es preciso tener en cuenta además del tiempo de ejecución, el necesario para la compensación de la fatiga y atención de necesidades del operario u operaria, de acuerdo con el sistema de racionalización adoptado.
- b) El tiempo normal: Es el que invierte un trabajador o una trabajadora en una labor determinada cuando lo efectúa a actividad mínima o normalizada, sin tener en cuenta el coeficiente de descanso.
- c) Rendimiento mínimo exigible o normalizado: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizado por un operario u operaria en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
El trabajador o trabajadora desarrollará un trabajo que vendrá medido en unidades características, según el sistema de racionalización adoptado por cada empresa.
- d) Rendimiento correcto: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un trabajador o trabajadora en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
- e) Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por un trabajador o trabajadora en un período designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
- f) Rendimiento normal: Las definiciones técnicas de rendimiento mínimo exigible o normalizado, correcto y óptimo tal y como se establece en este convenio, tienen por objeto dividir las curvas de cualquier sistema de incentivo en tres fases diferentes a efectos de calcular las retribuciones a percibir por los trabajadores y trabajadoras.
Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.
- g) Período de adaptación: Es el período de tiempo que transcurre desde que el trabajador o trabajadora se especializa en un trabajo determinado, ejecutado con corrección hasta que alcanza una actividad mínima exigible o normalizada.

En cada empresa, habida cuenta de sus características propias, y para cada puesto de trabajo, se podrán establecer los plazos del período de adaptación.

Cuando no se establezcan estos plazos, servirá de orientación el promedio habido en casos semejantes, pero nunca la actividad exigible en nuevos trabajos será inferior al 80 por 100 de la actividad

mínima exigible o normalizada, ni el período de adaptación pasará de treinta días naturales, tanto para los trabajos de peones, especialistas u oficiales de cualquier categoría.

Art. 12. *Bases mínimas de incentivo.*—Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible o normalizado el trabajador o trabajadora percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución del convenio.

Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el operario u operaria percibirá la prima o incentivo que libremente establezca la empresa, cuya cuantía no será inferior a la que a continuación se detalla: Al alcanzar el trabajador o trabajadora el rendimiento correcto, tal y como se ha definido en el apartado d) del artículo 12, y que corresponde a efectos de este convenio a un incremento del 12,5 por 100 sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado del sistema de racionalización adoptado por la empresa, el trabajador o trabajadora percibirá una prima o incentivo que deberá alcanzar como mínimo el 25 por 100 de la retribución del presente convenio. Sin embargo, a nivel de cada empresa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y el empresario podrán modificar, de común acuerdo, las condiciones antedichas y, en este supuesto, estas nuevas condiciones libremente pactadas regirán en sustitución de las previstas anteriormente.

Entre el rendimiento mínimo exigible y el correcto el trabajador o trabajadora percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente. A partir del rendimiento correcto, las empresas podrán reajustar sus sistemas de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo, según lo establecido en el artículo 7.º, párrafo 2.º

Todos los rendimientos a que nos referimos podrán ser computados como medias mensuales o individuales o por grupos de mano de obra directa, siempre que no haya variación en el tipo o clase de trabajo.

Capítulo IV

Sistemas y métodos de trabajo

Art. 13. *Carencia de incentivos.*—Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en su centro de trabajo en la fecha de publicación del presente convenio, o aquellas en que existiendo tales sistemas tuvieran talleres o dependencias sin ellos, tratarán de señalar, a partir de dicha publicación, lo que se estima como rendimiento mínimo exigible correcto y óptimo en cada puesto de trabajo, determinando al efecto la cantidad de labor a efectuar, su calidad y las restantes condiciones exigibles que debe reunir.

Esta determinación se hará pública en los respectivos talleres o dependencias para que el personal interesado conozca así con claridad el alcance de sus obligaciones a estos rendimientos y las fórmulas para los cálculos de la retribución por incentivo se harán de manera que puedan ser comprendidas con facilidad por los trabajadores y trabajadoras.

Reconociendo ambas partes, sin embargo, las dificultades que para las pequeñas empresas y determinado grupo de talleres o secciones de las restantes empresas puede suponer la implantación de un sistema de retribuciones con incentivo, se reserva, en estos casos, dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa; en cuyo caso, serán citados los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Para aquellos puestos de trabajo de mano de obra directa o indirecta en los que aún no se hayan establecido valores susceptibles de aplicación de un sistema de primas, se podrá implantar un sistema de prima indirecta basada en procedimiento de valoración de méritos u otros sistemas.

El rendimiento estimado y otorgado en porcentaje de medida análoga sobre el rendimiento mínimo exigible con este sistema se valorará a efectos dinerarios partiendo como mínimo del 50 por 100 de las concesiones económicas de los trabajadores y trabajadoras directamente medidos y controlados en unidades de trabajo.

De esta prima indirecta quedan excluidos los trabajadores y trabajadoras que estén ejecutando al menos en un 50 por 100 trabajos a prima directa o aquellos otros que se encuentran en período de adaptación, sin perjuicio de cobrar por los días que no trabajen a prima la carencia de incentivo.

Todo el personal obrero, excepto aprendices y pinches que no trabajen con sistema de incentivo, sea a la producción, sea a la valoración de méritos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además del salario convenio, las cantidades tituladas "Por carencia de incentivo" que se establece en las tablas salariales.

Las discrepancias que surjan en el seno de la empresa serán inexcusablemente resueltas, en primera instancia, por la comisión paritaria de la misma a que se hace referencia en el artículo 10 de este convenio.

Art. 14. *Sistemas en vigor.*—Seguirán en vigor los sistemas de racionalización e incentivo en aquellas empresas en las que, en el momento de la publicación del presente convenio, se viniera aplicando, con independencia del rendimiento a la actividad individual o colectiva.

Sin embargo, esas empresas, a fin de dirigir sus esfuerzos al logro de una productividad que haga viable el presente convenio podrán proceder a modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada taller o sección y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores o trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria, el personal podrá ser trasladado cuando se estime necesario dentro de la misma factoría, y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre la materia.

Las discrepancias que surjan serán resueltas en la misma forma que prevén los dos últimos párrafos del artículo 14 del presente convenio.

Art. 15. *Modificación de incentivos.*—Cualquier modificación de los incentivos o de sus tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, y de que, en el supuesto de reclamación estimada, se replante la tarifa que proceda surtiendo efectos retroactivos a partir de la fecha de modificación.

Capítulo V

Iniciación y extinción de la relación laboral

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Art. 16. *Ingresos.*—La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los ingresos se celebren por concurso oposición, en los grupos profesionales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos, los tribunales estarán formados por un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, o un jefe administrativo o un técnico designado de común acuerdo por la empresa y el comité de empresa y un número igual de miembros, en representación de la empresa y comité de empresa.

El empresario comunicará, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

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

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se considerarán dichos grupos profesionales en base a lo establecido en los Anexos I y II del convenio.

Art. 17. *Contratos de duración determinada.*

— Contratos para la formación: En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas salariales. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los veintiún años, se les garantizará el salario correspondiente al de oficial de 3.º cuando cumplan la citada edad.

— Contratos en prácticas: A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
- Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

— Contrato eventual por circunstancias de la producción: Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

— Transformación: Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

Art. 18. *Período de prueba.*—Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Peones y especialistas: Un mes.
2. Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
3. Subalternos: Un mes.
4. Administrativos: Un mes.
5. Técnicos no titulados: Dos meses.
6. Técnicos titulados: Seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Excedencias.*—Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Art. 20. *Jubilación obligatoria.*—La edad obligatoria de jubilación será a los sesenta y cinco años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto, al menos, el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.

De manera particular, y en cumplimiento de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, para dar debido cumplimiento a esta medida y en el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de las plantillas, se vincula a políticas de empleo activas, como la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo empleado por cada trabajador de sesenta y cinco años que se jubile forzosamente en la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo tiene lugar en cumplimiento de la Ley 14/2005, de 1 de julio, de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución.

Art. 21. *Jubilación anticipada.*—En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 40/2007 en lo referente a esta cuestión.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador o trabajadora mayor de sesenta y tres años, podrá este último jubilarse anticipadamente quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato

durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir sesenta y cinco años.

Art. 22. *Extinción del contrato.*—Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

Art. 23. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora.*—El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de jefes, técnicos y titulados y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Art. 24. *Remuneración anual.*—La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo se hace figurar en la cuarta columna de las tablas anexas.

Art. 25. *Remuneraciones.*—Las remuneraciones contenidas en el presente convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos por las empresas, por lo que tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Art. 26. *Régimen salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y que son el resultado del siguiente incremento:

- Para el primer semestre del año 2009 (del 1 enero al 30 de junio) se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008 del 0,5 por 100.
- Para el segundo semestre del año 2009 (del 1 julio al 31 de diciembre) se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008 del 0,8 por 100 acumulado al incremento anterior. Se establece una cláusula de revisión que operará en caso de que el IPC real suba por encima del 0,7 por 100 al 31 de diciembre de 2009.

A 1 de enero de 2010 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009 en un 1 por 100.

A 1 de enero de 2011 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2010 en el IPC real del año 2010 más un 0,4 por 100.

A 1 de enero de 2012 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011 en el IPC real del año 2011 más un 0,5 por 100.

Estos incrementos se aplicarán al concepto "Carencia de incentivos" recogido en este convenio.

Las tablas salariales se actualizarán a 31 de diciembre de 2012 de forma que las cantidades resultantes garanticen un incremento del IPC real de los años 2010, 2011, y 2012 más el 1,5 por 100 sobre las tablas existentes al 31 de diciembre de 2009.

A partir del 1 de enero del 2012, ninguna de las categorías recogidas en este convenio percibirá un salario anual inferior a los 14.000 euros, excepto aspirantes, botones, pinches, contratos de formación, primer año, segundo año, y mayores de veintidós años.

En ninguno de los cuatro años de vigencia, en caso de que el IPC real sea inferior al 0 por 100 operará ningún tipo de revisión y modificación salarial negativa.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio para el año 2009 deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 27. *Conceptos remunerativos o compensatorios.*—Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 6.º y 7.º de este convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Conceptos remunerativos:
 - a) Salario de convenio.
 - b) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
 - c) Complemento por horas extraordinarias.
 - d) Complemento por nocturnidad.
 - e) Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad y jefe de equipo.
 - f) Primas o incentivos a la producción.
 - g) Pluses de condición más beneficiosos (generales o particulares).
 - h) Complemento personal de antigüedad.
 - i) Mejora de productividad.
2. Conceptos compensatorios:
 - a) Plus de distancia.
 - b) Gastos de viaje y de manutención y hospedaje (denominados anteriormente dietas).
 - c) Quebranto de moneda.
 - d) Plus de kilometraje.

Art. 28. *Condiciones más beneficiosas.*—En las empresas en que existieran trabajadores o trabajadoras cuyo salario convenio fuese superior a las tablas de este convenio, se respetará como condición más beneficiosa.

Aquellas empresas en que el personal obrero, técnico o administrativo tuviera, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior a lo establecido en el presente convenio, podrá seguir aplicando el sistema de mejora voluntaria.

Art. 29. *Retribución de domingos y festivos.*—Los domingos y fiestas se abonarán por el salario de convenio más la antigüedad. En aquellos supuestos en los que trabajar domingos y festivos sea excepcional, en el seno de la empresa se negociará la retribución por el trabajo desarrollado en dichos días.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las empresas abonarán una gratificación consistente en treinta días de salario de convenio más antigüedad, en cada una de ellas los días 15 de julio y 22 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

Art. 31. *Remuneración de horas extraordinarias.*—A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en el artículo 47, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas. Estas horas se pagarán de acuerdo con la legislación vigente.

A estos efectos se considerarán horas efectivas de trabajo: 1.756 en 2009, 2010 y 2011, y 1.754 en 2012.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se

trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Art. 32. *Vacaciones anuales retribuidas.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad y el complemento de mejora de productividad.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los días 1 ó 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Para los trabajadores y trabajadoras que trabajen a prima o que perciban la carencia de incentivo se sumará, a las cantidades expresadas anteriormente, el promedio de la prima o carencia de incentivo que hubiere obtenido cada trabajador o trabajadora en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

Los trabajadores y trabajadoras que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

A los trabajadores y trabajadoras del sector de tendidos eléctricos, que al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año en concepto de viajes de ida y regreso a la obra, si el tiempo de cada viaje, entre la obra y su domicilio, excediera de cuatro horas, computándose en este tiempo el que invierten los medios de locomoción públicos.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

El pago de las vacaciones, a los trabajadores y trabajadoras que cobren sus salarios por períodos inferiores a un mes, se efectuará antes del comienzo de las mismas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 33. *Justificantes de pago.*—Las empresas facilitarán a cada trabajador y trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

La empresa podrá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la misma, establecer el sistema de pago quincenal o mensual para todas las categorías profesionales. En el caso de que para el personal profesional y obrero se establezca el pago mensual, podrán hacerse pagos parciales a cuenta sin que excedan del 90 por 100 del salario líquido que corresponda.

Art. 34. *Salario base para cálculo de plusas.*—El salario de convenio para los cuatro años de vigencia del mismo no tendrá efectos prácticos a la hora de calcular los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad (artículo 35) y de jefe de equipo (artículo 37).

Estos complementos se calcularán únicamente sobre el valor establecido en la columna denominada tabla base para cálculo de plusas, incrementándose el mismo cada año en los mismos porcentajes que experimenten las tablas salariales.

Art. 35. *Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—La cuantía de estos complementos se calculará según lo establecido en el artículo 34, más el plus de antigüedad en las empresas que así se viniera abonando.

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 la valoración de puestos de trabajo y en la fijación del valor de los incentivos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100, si concudiesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la comisión paritaria de vigilancia según el artículo 58 del presente convenio previo asesoramiento del organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, centrales sindicales y organizaciones empresariales firmantes del convenio y cualquier otro que estimen oportuno.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.

Art. 36. *Complemento de nocturnidad.*—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Queda exceptuado del cobro del complemento por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todos los trabajadores y trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oír el informe del comité de empresa o delegados del personal.

Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo o valoración de tareas y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentas de efectuar el pago separado de estos complementos.

Art. 37. *Complemento de jefe de equipo.*—Es jefe de equipo el trabajador o trabajadora procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a 12.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100, calculado según lo dispuesto en el artículo 34, de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Art. 38. *Complemento de antigüedad.*—El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores o trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un número superior.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

La cuantía del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio (2009, 2010, 2011 y 2012) la que resulte de incrementar el quinquenio del año anterior en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Las cuantías de estos quinquenios aparecerán recogidas en unas tablas anexas al convenio.

Art. 39. *Complemento por mejora de productividad.*—Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 0,5 por 100 del salario de convenio dividido en 12 mensualidades, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo siguiente del convenio, a excepción de la señalada en la letra b), como asistencia a consulta médica general o de cabecera, que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

Art. 40. *Licencias retributivas.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
- Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Un día: Por traslado de domicilio.
- Dos días laborales: Por nacimiento de hijo.
- Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras que percibirán por todos los conceptos, la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo y en aquellos casos que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Art. 41. *Plus de distancia.*—El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y disposiciones complementarias.

Art. 42. *Plus de kilometraje.*—Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Art. 43. *Salidas y viajes.*—Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller disfrutarán sobre su salario, para el año 2009, la compensación de 39,04 euros por día cuando el desplazamiento sea comprendido entre uno y siete días y de 31,24 euros para plazos superiores a siete días, a percibir, en ambos casos, desde el primer día de desplazamiento. La media dieta se fija en 8 euros.

Para el año 2010:

- Dieta de uno a siete días: 39,82 euros día.
- Dieta de más de siete días: 31,87 euros día.
- Media dieta: 8,16 euros por día efectivo de trabajo.

Para el año 2011:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en el IPC real del año 2010 más 1 por 100.

Para el año 2012:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán en el IPC real del año 2011 más 1,2 por 100.

Estas cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este convenio.

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

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de su categoría profesional, excepción hecha de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

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

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador o trabajadora, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar.

En la actividad de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, con modificación de lo establecido en la norma 7 de la Orden Mimministerial del 18 de mayo de 1973, se establece la siguiente compensación por gastos:

Si el trabajador o trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, para el año 2009, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 31,24 euros/día desde el día de la firma del presente convenio.

Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, para el año 2009, percibirá la cantidad de 8 euros/día, desde el día de la firma del presente convenio.

Para el año 2010:

- Si el trabajador o trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 31,87 euros/día.
- Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 8,16 euros/día.

Para el año 2011:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en el IPC real del año 2010 más 1 por 100.

Para el año 2012:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán en el IPC real del año 2011 más 1,2 por 100.

Art. 44. *Quebranto de moneda.*—El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 3 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuados del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Art. 45. *Complemento por accidente de trabajo.*—En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itinere) con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 del salario de convenio que se adicionará a lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

Capítulo VII

Jornada de trabajo y calendario laboral

Art. 46. *Jornada anual de trabajo.*—1. La jornada de trabajo para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 será de 1.764 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para los años 2009, 2010, 2011 cada trabajador y trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.764 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.756 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Para el año 2012, cada trabajador y trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.764 horas, de 10 horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.754 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

2. Esta jornada se aplicará a todo el personal sin distinción de obreros, técnicos y administrativos, pudiendo las empresas, por quedar suprimida la jornada de verano, establecer los mismos horarios para unos y otros en todo tiempo. Tanto en los casos de jornadas continuadas o partidas no se considera tiempo efectivamente trabajado los descansos y tiempo de bocadillo que estén establecidos.

En el supuesto de que existan jornadas inferiores a las aquí pactadas, estas se mantendrán como condición más beneficiosa.

3. Los firmantes del presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de ocho días a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, a los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas.

De la aplicación de la jornada irregular las empresas informarán, de sus causas y alcance, a la comisión paritaria del convenio colectivo en un plazo máximo de quince días desde el inicio de su implantación.

Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos.

En las empresas que tengan o establezcan tres turnos no se aplicará la jornada irregular en domingos ni festivos, salvo pacto en contrario.

Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia, debido al aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción. La aplicación de la misma no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el convenio abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

Art. 47. *Calendario laboral.*—Los calendarios laborales en los años de vigencia del convenio serán de 1.764 horas de trabajo efectivo. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año. En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellas deberán atenerse a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, estas se fijarán en el calendario laboral.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

En tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario del año anterior, con las necesarias adaptaciones.

Capítulo VIII

Políticas de igualdad

Art. 48. *Política de igualdad.*—Las organizaciones firmantes del convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Art. 49. *Violencia y acoso sexual.*—Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Art. 50. *Definición de las faltas.*—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 51. *Graduación de las faltas.*—Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 52. *Faltas leves.*—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Art. 53. *Faltas graves.*—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un tri-

mestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Art. 54. *Faltas muy graves.*—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 53.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

Art. 55. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

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

Estas prescripciones se entienden 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.

Art. 56. *Abuso de autoridad.*—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados del personal, para que este tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pon-

drán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 57 del presente convenio.

Capítulo X

Disposiciones varias

Art. 57. *Absentismo*.—Las partes, empresarios y quienes trabajan, consideran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiéndose como tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no solo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes, empresarios y trabajadores y trabajadoras, se comprometen a abrir, durante la vigencia de este convenio, unas negociaciones tendentes a determinar los niveles de absentismo adecuados, bien sectorial o territorialmente, al objeto de fijar los criterios y objetivos en la reducción de los índices. Se establece, finalmente, la necesidad de seguimiento en esta materia a través de la respectiva comisión paritaria del convenio o de las existentes o que puedan crearse en el seno de las empresas.

Todas las ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta del trabajador o trabajadora y de conformidad con el empresario.

Art. 58. *Comisión paritaria de vigilancia*.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.

Si las partes firmantes del convenio estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados presentes o futuros entre las organizaciones sindicales y patronales, tanto a nivel de Comunidad Autónoma como a nivel estatal, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto, con la participación en dichos órganos a través de una comisión que se establezca al respecto, por las partes que forman la comisión paritaria de vigilancia de este convenio, al objeto de tratar los problemas que nos son propios y en función de la representación que ostenten las partes firmantes de este convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

La comisión paritaria estará constituida por seis vocales titulares y seis suplentes, representantes de las centrales sindicales y asociaciones empresariales, respectivamente, firmantes del presente convenio y serán designados por la comisión deliberadora del convenio. A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la homologación del presente convenio, la comisión deliberadora se reunirá para designar los vocales titulares y suplentes de la comisión paritaria, así como el presidente y el secretario, señalar el domicilio y establecer las normas de funcionamiento de la misma.

Art. 59. *Derechos sindicales*.—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores o trabajadoras existirán tableros de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Art. 60. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la central sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detecciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores a los que corresponden a los respectivos sindicatos.

Art. 61. *Participación en las negociaciones de convenios colectivos*.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 62. *Comités de empresa*.—I. Funciones: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - d) En función de la materia que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio.
 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.
- D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantías:

- a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales

transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 63. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto de esta materia.

Art. 64. *Cláusula de no violencia.*—Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia tanto sobre las personas como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

Art. 65. *Ascensos.*—La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador o trabajadora, y las otras dos por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

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

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

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

El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dentro de su ámbito de competencia, ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda en esta materia, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En este ámbito se tendrá en cuenta todo lo dispuesta para esta materia en la Ley Orgánica 3/2007.

Art. 66. *Censo de personal.*—Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento del trabajador o trabajadora.
- Fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.
- Categoría profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expone el censo de personal en los tabloneros de anuncios con los datos señalados.

Art. 67. *Ropa de trabajo.*—Las empresas proveerán a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio.

Se proveerá de 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 hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

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

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

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que se realice.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A todos los efectos el presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2009, salvo las excepciones específicamente contenidas en su articulado.

Las tablas salariales contenidas en el Anexo serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit durante dos ejercicios, considerando dentro de estos el ejercicio en curso, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición al presidente de la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en un plazo máximo de diez días naturales.

2. Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta días naturales.

3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Cumplidos estos trámites la comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse, sucesivamente, las siguientes condiciones:

- Que la empresa venga abonando en concepto de anticipo, desde el 1 de enero del año en curso, la diferencia entre las retribuciones del año anterior y las que fijan las tablas salariales de este convenio.
- Que la comisión paritaria compruebe, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.
- A petición de cualquiera de las partes, o en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas a aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 25 trabajadores/as.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del año anterior que proceda aplicar para cada caso. Agotado este plazo sin acuerdo, la comisión paritaria decidirá.

Para todos los años de vigencia del convenio serán aplicables las condiciones de tratamiento excepcional anteriormente establecidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las empresas que, con el debido reconocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, se descuelguen de la revisión salarial de 2009, deberán eliminar las diferencias salariales existentes en 2010 mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones:

- Efectuarán para 2010 la misma subida, en términos absolutos, que la correspondiente a las empresas en situación normal.
- Reducirán al 50 por 100 de su diferencia en tablas a partir del 1 de mayo de 2010.
- Se igualarán definitivamente a partir del 1 de mayo del año 2011 a las condiciones del convenio en dicha fecha.

Las empresas que obtengan el debido reconocimiento de la comisión paritaria de vigilancia para descolgarse de la revisión salarial de 2010, 2011 y 2012, eliminarán las diferencias salariales de con-

formidad con las condiciones señaladas para 2009, con la única modificación de referencia a los años.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se crea una comisión de seguimiento del convenio de carácter paritario y compuesta por dos representantes de la parte patronal y dos de la parte sindical, que será la encargada de estudiar y acordar, en su caso, las posibles modificaciones que pudieran producirse en el texto del convenio durante su vigencia, derivadas de los acuerdos que pudieran producirse en las diferentes comisiones técnicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Durante la vigencia del convenio se crean cuatro comisiones de trabajo:

- Comisión técnica para el estudio de las políticas de igualdad.
- Comisión técnica para el estudio de la salud laboral en el sector.
- Comisión técnica para la formación en el Sector del Metal.
- Comisión técnica para la incorporación del Acuerdo Marco del Sector del Metal.

Las comisiones de trabajo tendrán carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se crea una comisión técnica paritaria para la incorporación del Acuerdo Marco del Sector del Metal al texto del convenio, la cual deberá producirse como máximo el 1 de enero de 2012, previo acuerdo de la citada comisión, especialmente en las cuestiones de clasificación profesional y régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

La formación en la actual situación es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado.

Por esta razón, ambas partes, acogiéndose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CC OO y UGT, acuerdan la constitución de una Comisión Regional de Formación.

La comisión de trabajo tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente convenio.

Será cometido de dicha Comisión administrar los planes de formación, y que afecten a empresas y trabajadores/as del Sector del Metal de la Comunidad de Madrid desarrollados conforme a la normativa de aplicación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

La comisión para el seguimiento del convenio estudiará, para su aplicación en el ámbito del convenio, el desarrollo de los acuerdos que sobre subrogación pudieran alcanzarse en esta materia.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores/as comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.