



Acuerdo Estatal del Sector del Metal

Texto según Resolución de 7.8.2008 (BOE 22.8.2008) -que modificó a su vez la Resolución de 12.9.2006 (BOE 7.10.2006)-, y actualizado según modificaciones publicadas en el BOE 20.3.2009, 29.5.2009, 12.11.2009; 21.10.2010; 15.4.2011 y 22.2.2012 y en el Acta N° 11

Incluye como Apéndice I el Acuerdo de Estructura de la negociación colectiva del Sector y como Apéndice II las Disposiciones Transitorias del Acta N° 11

Actualizado a 14.12.2012

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

Art. 1. Naturaleza jurídica

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente del art. 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo.

Art. 2. Ámbito funcional ¹

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

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

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

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

¹ Modificado según Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.11.2009) y Resolución de 5.4.2011 (BOE 15.4.2011)

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

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

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

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

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

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

Art. 3. Ámbito territorial

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español, y afectará también a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Dichos trabajadores tendrán al menos los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Art. 4. Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito señalado en el artículo 2.

Se excluyen únicamente las actividades, relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. Ámbito temporal ²

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31.XII.2016, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente Acuerdo hasta

² Modificado según redacción Acta N° 11.

que sea sustituido por otro.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes legitimadas para negociar este Acuerdo, en vista de las variables de la Negociación Colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 6. Vinculación a la totalidad

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

En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Acuerdo, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Art. 7. Garantías personales

Se respetaran las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Acuerdo, de manera que los trabajadores no vean disminuidos sus derechos en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor de éste.

Art. 8. Normas supletorias ³

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

³ Según Resolución de 8.2.2012. (BOE 22.02.2012)

CAPÍTULO II⁴

Estructura de la Negociación Colectiva

La estructura de la negociación colectiva en el Sector es la establecida en la Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo (BOE 22.2.2012)

⁴ Modificado según Resolución de 8.2.2012 (BOE 22.2.2012). (Ver Apéndice I)

CAPÍTULO III ⁵

Clasificación Profesional

Art. 12. Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

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

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

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

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

Empleados

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de

⁵ Modificado según Acta N° 11.

puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios

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

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

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

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

F. Complejidad.

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

Art. 13. Adaptación en Ámbitos Inferiores

1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

Art. 14. Implantación

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales

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

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros
- Licenciados

Tareas

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

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- 5.- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 7.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales

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

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados “Titulados superiores de entrada”.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1)
- Projectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros técnicos (Peritos)
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales

Tareas

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

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

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

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

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

5.- Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales

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

Formación.- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador
- Delineante proyectista
- Dibujante proyectista
- Jefes de Áreas y Servicios

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

Operarios:

- Jefe de taller
- Maestro industrial

Tareas

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

- 1.-Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
- 2.-Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
- 3.-Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.-Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales

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

Formación.- Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos (Controller...)
- Técnicos laboratorio
- Técnicos organización

Operarios:

- Encargados
- Profesional de oficio especial

Tareas

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

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

Formación.- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
- Comercial

Operarios:

- Chofer de camión
- Coordinadores de grupo
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª
- Personal de diques y buques (2)

Tareas

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

- 1.-Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.-Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.-Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

- 4.-Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5.-Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.-Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7.-Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.-Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9.-Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.-Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11.-Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 13.-Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 14.-Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 15.-Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

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

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Dependiente
- Operador de ordenador
- Telefonista

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

Operarios:

- Chófer de turismo
- Conductor de máquina
- Especialista
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Tareas

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

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

- 12.-Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.-Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14.-Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15.-Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
- 16.-Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
- 17.-Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 18.-Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
- 19.-Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
- 20.-Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

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

Formación.- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza
- Portero

Operarios:

- Peón
- Aprendiz 16 años
- Aprendiz 17 años
- Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año)

Tareas

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

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

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

(1)- (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles).- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

Clasificación Profesional ⁶

		Técnicos	Grupo
		Analista de Sistemas (Titulado superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Titulados Superiores de entrada A.T.S. y/o D.U.E. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Proyectistas Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab. Ingenieros Técnicos (Peritos)	2
Operarios	Empleados	Técnicos	Grupo
Jefes de Taller Maestro Industrial	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3
Encargados Profesional de Oficio Especial	Delineante 1ª Técnicos Administrativos (Controller) Técnicos Laboratorio Técnicos Organización		4
Chófer de Camión Coordinador de grupo Profesional de Oficio de 1ª y 2ª Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª	Delineante 2ª Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª Comercial		5
Chófer de turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3ª Profesional Siderúrgico de 3ª	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista		6
Peón Aprendiz de 16 años Aprendiz de 17 años Aprendiz >18 años de (1º, 2º y 3º año)	Ordenanza Portero		7

⁶ Correspondencia orientativa de la ubicación de las antiguas categorías profesionales dentro de los Grupos.

CAPÍTULO IV⁷

Régimen Disciplinario

Art. 15.- Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art.... del presente convenio.

Art. 16. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.-
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

⁷ Modificado según Acta N° 11.

- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 17. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 18. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia

del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 19. Sanciones

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

Art. 20. Prescripción

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

Art. 20 BIS. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO V

Formación y Cualificación Profesional

Art. 21. Objeto y finalidad ⁸

Las organizaciones empresariales y sindicales signatarias del presente Acuerdo consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del Sector del Metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, instrumentarán, un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del Sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del Sector del Metal.

Art. 22. Recursos y medios

Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior se recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

Art. 23. Colaboración y desarrollo

Las organizaciones signatarias, establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Art. 24. Instrumentos de gestión y colaboración ⁹

Para la gestión de los aspectos recogidos en el Art. 21, las organizaciones empresariales y sindicales signatarias, con una implantación en el conjunto del territorio del estado español superior al diez por ciento de los empresarios y trabajadores, y miembros de los comités de empresa o delegados de personal, respectivamente, constituyen como entidad paritaria la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF), al objeto desarrollar en dicho ámbito todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminadas a fomentar la formación y cualificación, y su adaptación a las necesidades del Sector, y cuyos Estatutos forman parte integrante de este Acuerdo Estatal.

Dicha Fundación podrá establecer y suscribir convenios para la formación y de colaboración con las administraciones públicas estatales y con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, y demás instituciones y entidades tanto de derecho público, como de derecho privado, nacionales e internacionales.

⁸ Modificados por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

⁹ Modificados por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

Sin perjuicio de lo anterior, especialmente de las competencias reservadas a la FMF, las organizaciones empresariales y sindicales signatarias, estatales y autonómicas, en este último caso con una implantación en una comunidad autónoma superior al quince por ciento de los empresarios y trabajadores y de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, respectivamente, podrán suscribir en dicho ámbito fundaciones paritarias con el mismo fin.

Igualmente, las organizaciones signatarias de este Acuerdo podrán dotarse de los instrumentos necesarios para garantizar la formación, difusión y promoción de los derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, de los programas de actuación que se lleven a cabo.

A solicitud de las organizaciones miembro de la FMF firmantes de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, a FMF podrá constituir delegaciones territoriales de la misma.

CAPÍTULO VI ¹⁰

Período de Prueba

- a) Concepto y forma del período de prueba.- El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

- b) Duración.- El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.....hasta seis meses
Grupo 2.....hasta seis meses
Grupo 3.....hasta dos meses
Grupo 4.....hasta un mes
Grupo 5.....hasta un mes
Grupo 6.....hasta 15 días
Grupo 7.....hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

- c) Derechos y obligaciones.- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

- d) Resolución o desistimiento del contrato.- Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

¹⁰ Incorporado según Acta N° 11.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

e) Interrupción del período de prueba.- El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO VII ¹¹

Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este convenio colectivo. El proceso de negociación en cuanto a plazos y contenidos se determina en la Disposición Transitoria Cuarta.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, los convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

A. Traslados.-

Se considerará como traslado la adscripción de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para el trabajador podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y el trabajador, permuta, reagrupación familiar, por razones objetivas de la empresa y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1 Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos

¹¹ Incorporado según Acta N° 11.

permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones objetivas de la empresa.

La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el Artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el Art. 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de 15 días, salvo pacto en contrario, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a los trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el Art. 41.4 del E.T.

Si los trabajadores no designan su representación en el plazo establecido en el Artículo 41.4 del ET, se entenderá que la misma se atribuye a un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio de aplicación.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá, salvo pacto en contrario, producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior.

B. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

Desplazamiento transnacional de trabajadores

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Los convenios colectivos de ámbito inferior, o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 30 días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

C. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

El trabajador mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

En caso de desplazamientos trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO VIII ¹²

Modalidades de contratación

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

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

a) Contrato eventual. -

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

¹² Incorporado según Acta N° 11.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán delimitar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

En aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para el trabajador.

Los convenios colectivos de ámbito inferior que tengan pactados porcentajes de conversión de este contrato en contratos indefinidos, podrán continuar manteniéndolos de acuerdo con lo establecido en los mismos.

b) Contrato de obra o servicio. -

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al

Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

En aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para el trabajador.

c) Contratos para la formación y el aprendizaje.-

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución será la establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior y no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Contratos de trabajo en prácticas.-

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Contratos a tiempo parcial.-

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, éstas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

CAPÍTULO IX ¹³

Jornada máxima anual de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el Sector del Metal será, en cómputo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior, enumerados en el Artículo 2.2º del Acuerdo de Estructura (BOE 22-02-2012).

Si se estableciesen convenios colectivos sectoriales, en el marco de una Comunidad Autónoma, que sustituyan a los provinciales o subsectoriales existentes, dichos convenios podrán acordar una jornada máxima anual única, de aplicación en todo el ámbito del nuevo convenio colectivo sectorial.

Los convenios colectivos, o acuerdos, de ámbito inferior sectoriales y subsectoriales podrán establecer jornadas inferiores a la máxima anual establecida en su ámbito, así como su distribución irregular.

¹³ Incorporado según Acta Nº 11.

CAPÍTULO X¹⁴

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

1. Principios generales

De conformidad con los Artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el Artículo 14 de dicha ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

¹⁴ Incorporado según Acta N° 11.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

2. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección de la Salud

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el Artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el Artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el Artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los Artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

3. Delegados de Prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Anexo N° 3 de este Convenio Colectivo.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de los trabajadores, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

4. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este convenio colectivo recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

5. Vigilancia de la Salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1.-Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

2.-De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3.-Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.-Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5.-Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

6. Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del Art. 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

7. Situaciones especiales de riesgo

La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el Artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

8. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la carga máxima que podrán manipular individualmente los trabajadores será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos trabajadores.

Los trabajadores de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

9. Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectados de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

10. Derechos de los trabajadores

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

En estos casos el trabajador deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

11. Recurso preventivo

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquel trabajador que ejerza mando directo sobre un conjunto de los trabajadores.
2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de trabajadores, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

12. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

1. Todos los trabajadores que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a los trabajadores o trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre el trabajador y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará

traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

13. Valores mínimos

Se considerarán como niveles límites admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengán establecidos por la legislación vigente.

14. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la Mutua y que tenga conocimiento el empresario, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al Delegado de Prevención.

15. Contratas y subcontratas

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, los trabajadores pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

16. Formación

El empresario debe de proporcionar a cada trabajador, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Los trabajadores del Sector del Metal que desarrollen su trabajo en obras de construcción, recibirán la formación establecida en el Anexo III de este convenio colectivo. Para el resto de trabajadores del Sector, se establecerá, por los firmantes de este convenio colectivo, los contenidos formativos adecuados, que se concretarán dentro del primer trimestre de 2013.

ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

La Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) podrá establecer y desarrollar programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajadores de cada familia profesional del Sector.

Igualmente, podrá establecer un sistema de acreditación y evaluación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores del sector mediante los instrumentos que considere adecuados para ello.

CAPÍTULO XI ¹⁵

Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales

a) Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales:

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, el 07-02-2012, y publicado en el BOE del 23-02-2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el Artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

Las partes negociadoras acuerdan que a efectos de lo establecido en el Art. 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

b) Órgano Específico de Mediación y Arbitraje del Sector del Metal:

1.- Constitución.

La Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el Artículo 6.4 del V ASAC. La Comisión de Seguimiento del V ASAC, con fecha 8 de mayo de 2012, reconoció dicho papel de la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación de arbitraje.

Podrán someterse al Órgano Específico los conflictos y discrepancias señalados en el apartado 2 siguiente, siempre que se susciten en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, que cuenten con centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma

2.- Competencias.

Cuando la Comisión Paritaria actúe como Órgano Específico dentro del SIMA, tendrá las competencias previstas en el V ASAC.

El Órgano Específico intervendrá para la solución de los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el Artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

3.- Procedimiento de solución de conflictos de mediación:

El Órgano Específico en materia de procedimiento, formalidades y plazos se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II del V ASAC.

En los conflictos señalados la mediación planteada ante el Órgano Específico, agota la mediación en el SIMA.

¹⁵ Incorporado según Acta N° 11.

4.- Procedimiento de arbitraje:

a- El procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Órgano Específico, en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y, firma de las partes.

Se remitirá copia del compromiso arbitral al Órgano Específico, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo arbitral.

b.- En materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el Capítulo III del V ASAC.

CAPÍTULO XII ¹⁶

Comisión paritaria de interpretación y vigilancia

1.- Constitución:

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Sector Metal como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

2.-Composición y Domicilio:

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes y seis representantes de la organización empresarial, firmante, quienes, entre ellos, elegirán un Secretario.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector Metal, el de la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), C/ Príncipe de Vergara, nº 74, 5ª planta, 28006 Madrid.

3.-Competencias:

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación, en las que no actuará como órgano específico de mediación y arbitraje:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo en los ámbitos inferiores, de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.
3. Mediar en las discrepancias o bloqueos que se produzcan en los ámbitos inferiores al estatal en la aplicación de las facultades establecidas en el Acuerdo de Estructura, así como en aquellas materias que aún siendo exclusivas del ámbito estatal se ha dispuesto que su desarrollo se realice en ámbitos inferiores.
4. Mediar en cualquier momento de la negociación de un convenio colectivo de ámbito inferior cuando lo pidan las dos partes, y en cualquier caso siempre que lo pida una parte cuando queden tres meses o menos para agotar el plazo máximo de negociación.

¹⁶ Incorporado según Acta N° 11.

5. La mediación una vez transcurrido el plazo máximo de negociación para la renovación de los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales del Sector, sin que se hubiera alcanzado un acuerdo.
6. Mediación a petición de las partes negociadoras, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
7. Establecer los procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria del Sector para garantizar la rapidez y efectividad de sus resoluciones, y salvaguardar los derechos de los afectados. En concreto, se deberá establecer los procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, entre otras, la imposibilidad de alcanzar acuerdos.
8. La Comisión Paritaria tendrá la facultad de adaptar o modificar el presente convenio colectivo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
9. Conocer y emitir informe, en relación con las consultas que se realicen por cualquiera de las partes sobre la aplicación y pertenencia de las empresas al ámbito funcional establecido en el Art. 2 de este convenio colectivo.
10. Elaboración y/o modificación del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.
11. Elaborar, y proponer al SIMA, una relación de mediadores y árbitros, que ejercerán como tales en los conflictos que se planteen en el Sector del Metal.
12. Estudiar, analizar, proponer foros, conferencias, jornadas, encuentros u otros mecanismos de debate, para todas las actividades incluidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo Estatal.
13. Emitir informe a petición de la parte que lo solicite, y en su caso resolver cuando lo pidan ambas partes, en los casos en que se produzcan vacíos de cobertura.
14. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.
15. La Comisión Paritaria, dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan su actuación, emitirá un informe o resolución, que será firmado al menos por un miembro de la misma, por cada una de las organizaciones que la componen.

4.- Procedimiento:

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

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

CAPÍTULO XIII ¹⁷

Órgano Paritario para la Prevención de Riesgos Laborales

Art. 28. Declaración y objetivos

La protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario. Las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

Art. 29. Órgano Paritario sectorial estatal

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores y empresas del Metal, es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de lo establecido en el Art. 24 de este Acuerdo Estatal.
2. El ámbito de actuación de este órgano será el establecido en el artículo 2 de este Acuerdo Estatal del Sector del Metal.
3. El órgano se denomina “Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector del Metal (SSM)”.

Art. 30. Funciones

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector del Metal, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

¹⁷ Incorporado por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores. Estas funciones podrán ser delegadas en las comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:

- los servicios de prevención (propios o ajenos) o,
- de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

Art. 31. Constitución y dependencia

1. El Órgano Paritario estatal se constituye y estructura en el seno de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF), con dependencia de sus órganos de gobierno.

2. Salvo en lo previsto en este Capítulo, el SSM se atenderá en su actuación a lo establecido en este Acuerdo Estatal, en los Estatutos de la FMF y a las instrucciones emanadas de sus órganos de gobierno.

Art. 32. Ámbitos territorial y funcional

1. El ámbito de actuación del Órgano Paritario es el establecido en el número 2 del artículo 29.

2. Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán crear comisiones paritarias para la promoción de la prevención de riesgos en el ámbito funcional y/o territorial correspondiente, con el objeto de dar cumplimiento en dicho ámbito de los acuerdos que se adopten por el SSM.

Art. 33. Sede

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector del Metal será la del domicilio social de la FMF.

Art. 34. Composición

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y está presidido por el Presidente de la FMF, que podrá delegar su cargo en algún otro patrono de la Fundación.

2. El Órgano Paritario estará asistido por un Secretario, que será elegido de entre sus miembros.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Art. 35. Nombramientos

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y, de otra parte, por la representación sindical.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

Art. 36. Ceses

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FMF, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

Art. 37. Reuniones

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del Órgano Paritario requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del Órgano Paritario tendrán carácter reservado.

Art. 38. Financiación

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De los fondos disponibles de la FMF.
- c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- d) De los remanentes que decidan los órganos de gobierno de la FMF procedentes de otras actividades.

El Órgano Paritario Estatal asume la total responsabilidad de la ejecución de las actividades subvencionadas frente a la Administración Pública. En el caso de que delegue la ejecución de la actividad subvencionada prevista en el Art. 64.g), en las comisiones paritarias sobre prevención de riesgos laborales de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, ello se hará respetando lo establecido en la normativa reguladora de las subvenciones en cuanto a la naturaleza y cuantía de los gastos subvencionables.

Art. 39. Presupuesto Anual

El Órgano Paritario presentará anualmente a la FMF su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global obtenido según lo previsto en el artículo anterior, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la FMF, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Art. 40. Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del Órgano Paritario

Las entidades que componen el Órgano Paritario justificarán a la FMF, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, tanto a nivel estatal como en los ámbitos sectoriales inferiores, de acuerdo con los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

Art. 41. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes

El Órgano Paritario desarrollará las actividades que acuerde la FMF, encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales, con la colaboración de las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia del Sector.

Art. 42. Organización y control de visitas a las empresas

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y

empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a las empresas o centros de trabajo, cuyas plantillas se situé entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que deberá concretarse en las distintas comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de conformidad con el calendario que estos decidan y de acuerdo con lo señalado en este artículo.

2. Las visitas se realizarán, previo acuerdo de las comisiones paritarias señaladas en el párrafo anterior, siendo igualmente necesario el consentimiento de la empresa afectada.

3. Las visitas se realizarán por las personas que designe la citada comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales de ámbito inferior, a propuesta de las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para la visita a las empresas, recibirán de la FMF la formación específica necesaria, consistente en un curso de 220 horas, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FMF.

Las personas designadas para realizar las visitas recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FMF.

5. La programación de las visitas se realizará con una antelación mínima de un mes, salvo casos particulares de empresas en las que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, en las que se podrá hacer con una antelación mínima de quince días.

6. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente de la FMF, a la respectiva comisión paritaria sectorial de ámbito inferior y a la Dirección de la empresa.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

Art. 43. Información Sectorial

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de seguridad y salud en el Sector del Metal, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

- a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.

- c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

CAPÍTULO XIV ¹⁸

Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal que Trabajan en la Construcción. Tarjeta Profesional

Art. 44. Formación en seguridad y salud en el trabajo

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CENAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF.
2. La FMF podrá suscribir acuerdos de colaboración con las fundaciones paritarias sectoriales del Metal, existentes o que se constituyan en el ámbito de las comunidades autónomas.
3. La FMF podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de los trabajadores del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.
4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter Sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.
5. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.
6. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

Art. 45. Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal - Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el Art. 44. 1. Igualmente, se acredita con ella la categoría o Grupo profesional del

¹⁸ Incorporado por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FMF y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por los trabajadores del Sector. Dicho sistema deberá permitir al trabajador el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus trabajadores, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del Sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal como una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por el trabajador y que queda a su disposición.”

Art. 46. Funciones de la Tarjeta profesional

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo III del presente Acuerdo y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.
- c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular. d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

Art. 47. Beneficiarios de la Tarjeta profesional

1. Son beneficiarios de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el Art. 78.1. de este Acuerdo, que trabajen en obras de construcción.

2. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la Tarjeta los trabajadores en desempleo de los sectores señalados en el Art. 44.1., siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en las empresas señaladas en el párrafo anterior, que trabajen en obras de construcción, en el período de doce meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la FMF podrá establecer los criterios de emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo.

Art. 48. Solicitud de la Tarjeta

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o en quien éste delegue, en la delegación territorial de la FMF donde el trabajador haya recibido la formación correspondiente, donde el trabajador vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

En ausencia de delegación territorial de la FMF, el expediente de solicitud podrá ser presentado directamente, o a través de las organizaciones miembro de la FMF, ante la sede estatal de la misma.

La FMF podrá firmar con las organizaciones o entidades señaladas, convenios de colaboración para la presentación colectiva de solicitudes.

El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma.

Las organizaciones sectoriales estatales del Metal miembros de CONFEMETAL, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FMF del lugar en el que el trabajador haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

Art. 49. Documentación de la Tarjeta

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FMF.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.

b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.

c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.

d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FMF, según lo establecido en el presente Capítulo.

4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:

- a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Ministerio de Trabajo e Inmigración, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.
- b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la FMF.

Art. 50. Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la delegación territorial de la FMF correspondiente al lugar donde el trabajador haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad, debiendo ésta enviarlo a la sede central de la FMF para su coordinación, control y expedición posterior, en su caso, de la misma.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FMF.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FMF, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.

Art. 51. Caducidad y renovación de la Tarjeta

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas del Sector del Metal cuyas actividades se recogen en el Art. 44.1., que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de doce meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del Art. 49.

Art. 52. Derechos del titular de la Tarjeta

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Acuerdo.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

Art. 53. Obligaciones del titular de la Tarjeta

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal estará obligado a:

- a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
- b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su

expediente.

c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

Art. 54. Homologación de entidades formativas - Requisitos

Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo, deberán:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que se proyecte formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como personal que posea la formación correspondiente a las funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en obras de construcción. Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables tanto a su sector de la actividad, como al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximo por Grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.

Art. 55. Procedimiento para la homologación

1. Las entidades interesadas en ser homologadas deberán presentar una solicitud a la FMF. Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:

a) Plan de actuación.

b) Ámbito territorial de actuación.

c) Programación anual, haciendo referencia al número de trabajadores a los que se pretende formar.

d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.

f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).

g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a

esta actividad.

2. Evaluada la memoria explicativa, la FMF resolverá la solicitud, en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación, previo informe, en su caso, de la delegación territorial correspondiente al lugar en que la entidad interesada en ser homologada va a desarrollar su actividad.

3. En cualquier momento del expediente la FMF podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la FMF podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

4. La FMF creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5. Las entidades homologadas deberán mantener las condiciones en las que se basó su homologación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la FMF.

6. La FMF podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la actividad formativa.

7. En cualquier caso, la FMF se reserva el derecho a dejar sin efecto la homologación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.

Art. 56. Ciclos de formación de la FMF

1. Los ciclos de formación de la FMF constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción:

a) El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.

Art. 57. Primer ciclo de formación

1. El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector del Metal en la construcción es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

2. Los métodos y contenidos de las materias impartidas han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes.

3. El contenido formativo del primer ciclo de formación es el que se establece en el Anexo III.

Art. 58. Segundo ciclo de formación

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por familia profesional.

El contenido formativo del segundo ciclo de formación es el que se establece en el Anexo III.

Art. 59. Coordinación y homogeneización de la formación

La FMF debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se impartan en materia de seguridad y salud para las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

DISPOSICIONES

Disposición Adicional Primera ¹⁹

La Comisión Paritaria establecerá un Grupo técnico encargado de adaptar la totalidad del texto de este Acuerdo a las reformas normativas y jurisprudenciales que pudieran producirse.

Disposición Adicional Segunda ²⁰

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo (elaborado por el Tribunal Laboral de Cataluña), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria del Convenio Estatal; el referido Manual servirá como instrumento de trabajo de dicha comisión.

Disposición Transitoria Primera ²¹

Las empresas que cuenten con convenio propio de empresa quedarán exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en este Acuerdo Estatal del Sector del Metal si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y manifiestan de forma expresa.

Disposición Transitoria Segunda ²²

Disposición Transitoria Tercera ²³

a) En el marco del presente Acuerdo, la formación en materia de prevención de riesgos laborales que se debe impartir a los trabajadores del Sector del Metal que prestan servicios en obras de construcción, es la establecida en el Anexo III. Los contenidos formativos que figuran en el mismo sólo serán exigibles a partir del 31 de diciembre de 2011.

b) La formación recibida por los trabajadores del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales después del 31 de enero de 1998, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y antes del 1 de enero de 2010, es válida y podrá ser acreditada por éstos ante la FMF o la delegación territorial correspondiente, a efectos de solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, siempre que el contenido de la formación abarque, al menos, los contenidos, duración y forma de impartición del primer ciclo de formación: Nivel inicial, establecido en el Anexo III.

c) La formación recibida por los trabajadores del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales después del 31 de enero de 1998, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y antes del 1 de enero de 2010, también podrá ser válida, a efectos de acreditar uno o varios de los contenidos formativos siguientes: contenido formativo para los directivos de las empresas, contenido formativo para los responsables y los técnicos de ejecución de la

¹⁹ Modificado según Acta N° 11.

²⁰ Incorporado según Acta N° 11.

²¹ Modificado según Acta N° 11.

²² Derogada por Resolución 8.2.2012 (BOE 22.2.2012)

²³ Modificada por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009) y por Resolución de 20.10.2009 (BOE 12.11.2009)

actividad, contenido formativo para mandos intermedios, contenido formativo para delegados de prevención, contenido formativo para administrativos, contenido formativo de las actividades del Sector Metal en obras de construcción o contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del Metal en la construcción, siempre que:

- 1) Abarque al menos, los contenidos formativos del oficio o puesto de trabajo específico establecidos en el Anexo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal y,
- 2) Dicha formación se haya impartido con las duraciones y en la forma establecida en el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero 1997.

d) El reconocimiento de la formación a la que se refieren los apartados b) y c) de esta Disposición Transitoria se realizará caso por caso, o mediante propuesta global de las organizaciones vinculadas a la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, en cuyo caso, se realizará conforme a los criterios establecidos por el Órgano Paritario para la Prevención de Riesgos Laborales. El expediente de solicitud de este reconocimiento deberá contener, al menos, la siguiente información: Título de la acción formativa, número de horas lectivas, modalidad de impartición, contenidos, lugar de impartición, fecha de inicio y finalización y titulación de los docentes.

e) Formulada la correspondiente solicitud habrá de resolverse por acuerdo unánime del Consejo Dirección de la FMF

f) El plazo para la solicitud en los reconocimientos de formación recibida antes del 1 de enero de 2010, caducará a todos los efectos el 28 de febrero de 2010.

g) A efectos de que las empresas contratistas y subcontratista puedan cumplir con los requisitos de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, y hasta la fecha de entrada en vigor del Anexo III, conforme a lo establecido en el punto a) de esta Disposición Transitoria, se estará a lo establecido en el Artículo 12.4 del Real Decreto 1109/2007, según el cual la organización preventiva del empresario debe certificar que todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en obras de construcción han recibido la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en el Artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición Transitoria Cuarta

Dada la diversidad de jornadas laborales establecidas en los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales de ámbito inferior, las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio colectivo una Comisión Técnica, constituida al efecto, elabore propuestas tendentes a intentar reducir la actual diversidad de jornadas existentes. Dicha propuesta sería de aplicación en la primera renovación del mismo.

Disposición Derogatoria

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal, sustituye a los Acuerdos negociados sobre materias concretas, vigentes a su entrada en vigor.

Disposiciones Transitorias del Acta nº 11 (VER APENDICE II)

ANEXO I ²⁴

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

²⁴ Modificado según Resolución 3.3.2009 (BOE 20.3.2009) y por Resolución de 5.4.2011 (BOE 15.4.2011)

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

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

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

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

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

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

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

25.40 Fabricación de armas y municiones

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

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente *“la fabricación de soportes para disco duro”*.
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación

- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
- 30.91 Fabricación de motocicletas
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 31.03 Fabricación de colchones
- 31.09 Fabricación de otros muebles*
* *“La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.*

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*

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

32.30 Fabricación de artículos de deporte*

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

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*

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

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* *Aquellos productos que sean de metal.*

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

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

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

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

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* *“La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.*

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

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

42.13 Construcción de puentes y túneles*

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

42.21 Construcción de redes para fluidos*

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

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

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

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

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

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* *Solamente la instalación de carpintería metálica.*

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

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*

* *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*

45.19 Venta de otros vehículos de motor*

* *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

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

61.10 Telecomunicaciones por cable*

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

62.03 Gestión de recursos informáticos*

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

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

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

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

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

** Solamente la limpieza industrial.*

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

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

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

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

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

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

ANEXO II ²⁵

Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión
Paritaria del Sector del Metal

²⁵ Derogado por nueva regulación del Capítulo XII (Comisión paritaria de interpretación y vigilancia)

ANEXO III ²⁶

Contenidos Formativos

²⁶ Incorporado por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

Contenido formativo del primer ciclo de formación: Nivel inicial

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 8 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.

- Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
- Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.)
- Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).
- Señalización.
- Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

D. Derechos y obligaciones.

- Participación, información, consulta y propuestas.

Contenido formativo en función del puesto: Segundo Ciclo de Formación

Los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o familia profesional de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, serán impartidos por las empresas o por la FMF, bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados, que serán los que se señalan a continuación.

Contenido formativo para los directivos de las empresas

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de las actividades y sectores del Metal que trabajan en las obras de construcción, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente). Gestión total.
- Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación.

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la prevención.
- Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- Modalidades preventivas.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.

- Los costes de los accidentes de trabajo.
- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

Contenido formativo para los responsables y los Técnicos de ejecución de la actividad

1. Respecto de los responsables y de los Técnicos de ejecución de la actividad, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión, que influya negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables y Técnicos de ejecución de la actividad, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.

- Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales del Sector del Metal en las obras de construcción.

B. Técnicas preventivas.

- Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.

C. Estudios y planes de seguridad y salud.

- Contenidos exigibles
- Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

D. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.

- Detección del riesgo.
- Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
- Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).
- Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).

E. Órganos y figuras participativas.

- Inspecciones de seguridad.
- Coordinador en materia de seguridad y salud.
- Trabajador designado.
- Delegado de prevención.
- Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
- Administraciones autonómicas.
- Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

F. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

- Comité de seguridad y salud.
- La importancia de la formación e información de los trabajadores.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

G. Legislación y normativa básica de prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

Contenido formativo para mandos intermedios

1. La comunicación entre los Técnicos de ejecución y los trabajadores pasa, por éstos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada actividad a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.

2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la producción.

- Los riesgos en las diferentes fases de ejecución del trabajo en la obra.
- Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.

B. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.

- Detección y evaluación básica de riesgos.
- Comunicación de las órdenes de trabajo.

C. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.

- Riesgos en la construcción.
- Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

D. Plan de seguridad y salud.

- Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.
- Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

E. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.

- Riesgos específicos.

F. Coordinación de las subcontratas.

- Interferencias entre actividades.
- Planificación.

G. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

- Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

H. Órganos y figuras participativas.

- Inspecciones de seguridad.
- Coordinador en materia de seguridad y salud.
- Trabajador designado.
- Delegado de prevención
- Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente
- Administraciones autonómicas.
- Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Contenido formativo para delegados de prevención

1. El contenido formativo para los delegados de prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Trabajo y salud.

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y medioambiente.
- Conceptos básicos de medioambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva.

- Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
- Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención.
- Factores de riesgo.
- Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

- La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Gestión y organización de la prevención.
- Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Responsabilidades y sanciones.
- Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad.

- Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
- Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.

Contenido formativo para administrativos

1. La movilidad de los trabajadores en las obras de construcción requiere un control sistemático y constante del personal que accede a las mismas. Esta tarea recae generalmente en los administrativos de obra, por lo que se hace muy necesaria la formación de éstos en materia preventiva con el fin de tener un control del personal que en cada momento se encuentra en el centro de trabajo y conocer los requisitos que en

esta materia deben cumplir las diferentes empresas que participan en la ejecución de una obra.

2. El contenido formativo para administrativos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Labor del secretario del comité de seguridad y salud u otros órganos conjuntos de coordinación.
- Conocimiento documental. Sus procedimientos.
- Control documental (aviso previo, apertura de centro de trabajo, documentación a aportar por los subcontratistas, seguimiento de la vigilancia de la salud, etc.).

B. Técnicas preventivas.

- Conocimientos básicos sobre los medios de protección colectiva y los equipos de protección individual.
- Pantallas de visualización.
- Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
- Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.
- Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.
- Documentación necesaria y mantenimiento del panel informativo de obra.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Técnicas de comunicación.
- Técnicas de trabajo en equipo.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Divulgación y participación.

Contenido formativo de las actividades del Sector del Metal en obras de construcción

El contenido formativo para los trabajadores del Sector del Metal que realizan las actividades

señaladas en el artículo 44.1 de este Acuerdo en obras de construcción, es el siguiente:

1. Contenido formativo para ferrallado: El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
- Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Equipos de corte y doblado.
- Herramientas, pequeño material, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo.
- Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas. F. Derechos y obligaciones.
- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

2. Contenido formativo para electricidad, relativo a los trabajos de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión. El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma²⁷:

²⁷ Modificado por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009)

A. Definición de los trabajos.

- Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
- Centros de transformación.
- Subestaciones.
- Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
- Instalaciones provisionales de obra.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento)
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento)
- Montaje, utilización y desmontaje de línea de vida, verticales y horizontales, en los distintos tipos de apoyos y estructuras.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Escaleras.
- Pequeño material.
- Equipos portátiles y herramientas.
- Máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión.
- Plataformas elevadoras.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas específicas.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

- Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

G. Derechos y Obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.

- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

3. Contenido formativo para fontanería e instalaciones de climatización: El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Instalaciones provisionales de obra.
- Bajantes.
- Instalación colgada.
- Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
- Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Equipos portátiles y herramientas.
- Equipos de soldadura.
- Andamios.
- Pequeño material, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la

prevención de riesgos laborales.

- Participación, información, consulta y propuestas.

4. Contenido formativo para la instalación de ascensores: El contenido formativo para la instalación de ascensores, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Aparatos elevadores sujetos a reglamento de ascensores.
- Componentes principales del ascensor.
- Operaciones en el mantenimiento de ascensores

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta.
- Protecciones colectivas.
- Equipos de protección individual.
- Equipos de protección individual para trabajos en altura.
- Señalización.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Operaciones y útiles Empleados en el montaje de ascensores.
- Escaleras manuales.
- Herramientas manuales y portátiles.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

- Conocimientos específicos básicos.

G. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.

- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

5. Contenido formativo para operadores de aparatos elevadores: El contenido formativo para operadores de aparatos elevadores, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Tipos de máquinas y equipos, componentes principales.
- Grúa torre, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladoras telescópicas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en el uso de la máquina o del equipo de trabajo concreto. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Formación específica del operador. Autorización de uso.
- Señalización.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Útiles de la máquina o del equipo de trabajo.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (instalaciones de alta tensión, limitaciones de carga y alcance). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Emplazamiento de la máquina o del equipo.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas. Interferencias con otras máquinas de la zona (grúas).
- Protocolos de actuación de los operadores en caso de
- interferencias.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

6. Contenido formativo para operadores de equipos manuales: El contenido formativo para operadores de equipos manuales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Tipos de equipos. Tronzadora, cizalladora, radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
- Procedimientos de trabajo.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en el uso del equipo de trabajo concreto. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Formación específica del operador. Autorización de uso.
- Señalización.
- Conexiones eléctricas o mecánicas.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Útiles del equipo de trabajo.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (ubicación de acopios y material de desecho, proximidad de conexiones). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Tránsito por la obra (zanjas, desniveles).
- Implantación en el lugar de trabajo (prevención de caídas de personas a distinto nivel, daños a terceros, etc).

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Ventilación del lugar de trabajo. Ruidos.
- Señalización y tránsito.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

7. Contenido formativo para las instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica: El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma²⁸:

A. Definición de los trabajos.

Dependiendo del puesto de trabajo, se podrán definir los siguientes trabajos:

Trabajos mecánicos, ferroviarios, instalaciones de edificios, los referidos a instalaciones de telecomunicaciones, a instalaciones de gas y agua, así como otros más específicos relativos a instalaciones y mantenimiento urbano, montaje y desmontaje de andamios industriales y montaje de aislamiento industrial.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento)
- Formación específica del operador.
- Señalización.
- Conexiones eléctricas o mecánicas.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Escaleras.

²⁸ Modificado por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009)

- Útiles de equipo de trabajo.
 - Pequeño material.
 - Equipos portátiles y herramientas.
 - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, plataformas elevadoras, etc.
- D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- Riesgos y medidas preventivas específicas.
 - Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- E. Interferencias entre actividades.
- Actividades simultáneas o sucesivas.
 - Previsión de las necesidades de los diferentes equipos.
- F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.
- G. Derechos y obligaciones.
- Marco normativo general y específico.
 - Organización de la prevención.
 - Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
 - Participación, información, consulta y propuestas.

Contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción

El contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de sesenta horas²⁹, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 - Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes

²⁹ Modificado por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009)

y obligaciones básicos en esta materia.

B. Riesgos generales y su prevención.

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de los trabajadores.

C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción.

- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: “rutinas” básicas.
- Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

E. Primeros auxilios.

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

ANEXO IV ³⁰

Procedimiento para la homologación de entidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción

³⁰ Incorporado por Resolución 7.8.2008 (BOE 22.8.2008)

I. Objeto.

El presente procedimiento está destinado a aquellas entidades que proyecten homologar la formación que imparten en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IX del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a los efectos de su reconocimiento para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

II. Requisitos.

1. Las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesarias para impartir la formación. Las instalaciones deberán cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

Los centros de formación podrán ser fijos o itinerantes (aulas móviles, locales situados en la propia obra, etc.).

2. Para el desarrollo de las actividades formativas, las entidades deberán contar con personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o con personal que posea la formación correspondiente a las funciones de coordinador en materia de seguridad y de salud, según se indica en la Guía técnica del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

3. Las entidades que proyecten ser homologadas deberán aplicar los contenidos didácticos que se recogen en el Anexo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal:

- Primer ciclo de formación: Nivel inicial
- Segundo ciclo de formación: Contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficios
- Nivel básico de prevención de las actividades del Metal en la construcción.

4. Como modalidad para la impartición se determina lo siguiente³¹:

a) El primer ciclo de formación: La formación inicial se realizará, en su totalidad, en la modalidad presencial.

b) El segundo ciclo de formación: Los contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficios se impartirán en la modalidad presencial. Los contenidos formativos para los administrativos, también podrán impartirse en la modalidad mixta presencia-distancia. Excepcionalmente, los contenidos formativos para los directivos de empresa también podrán impartirse en la modalidad distancia.

³¹ Modificado por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009)

En el caso de impartirse la formación para directivos de empresa y administrativos en modalidad mixta presencia-distancia, la parte presencial supondrá como mínimo, el veinticinco por ciento (25%) del total de la duración de la actividad formativa.

c) El contenido formativo para nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción tendrá una duración de 60 horas y se podrá desarrollar en la modalidad presencial, o en la modalidad mixta presencia- distancia, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo de 20 horas, que será equiparable al primer ciclo de formación y a catorce horas del Segundo Ciclo de Formación. En este supuesto, para el reconocimiento de la formación específica relativa a un puesto de trabajo u oficio de este Segundo Ciclo, el trabajador deberá recibir seis horas formativas adicionales en modalidad presencial.

5. Las entidades deberán contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad administrativa correspondiente.

III. Solicitudes.

1. Las entidades que, reuniendo los requisitos que se establecen en el apartado II, deseen obtener la homologación de sus actividades formativas, a los efectos de su reconocimiento para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, deberán dirigir su solicitud a la delegación territorial de la FMF, a las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración o, directamente, a la sede central de la FMF cuando no exista delegación territorial.

2. El cumplimiento de las exigencias que se indican en el apartado II se acreditará mediante la presentación de una memoria explicativa de las actividades formativas que se tiene previsto desarrollar, en la que deberán constar los siguientes datos:

- a. Identificación de la entidad.
- b. Plan de actuación.
- c. Ámbito territorial de actuación.
- d. Relación de las actividades formativas de las previstas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal para las que solicita la homologación.
- e. Programación anual en la que se haga referencia al número de trabajadores a los que se pretende formar en cada una de las diferentes actividades formativas.
- f. La dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de las actividades formativas, acreditando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción.
- g. A fin de certificar debidamente los requisitos que se determinan en el punto 2 del apartado II, se aportarán los currículo profesionales y los certificados emitidos, en su caso, por las empresas, así como las fotocopias autenticadas de los títulos y diplomas correspondientes del personal docente.
- h. Ubicación y detalle de las características de los centros tanto de carácter fijo como, en su caso, itinerante.
- i. Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar

a esta actividad.

IV. Tramitación.

1. Las delegaciones territoriales de la FMF, la FMF o el representante legal de las entidades con las que ésta haya suscrito convenio de colaboración, examinarán las solicitudes y comprobarán que la documentación aportada es correcta y suficiente.
2. En cualquier momento del proceso de homologación, la entidad encargada de la tramitación podrá requerir al solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de las deficiencias observadas. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el punto 4 de este apartado IV. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, podrá archiversse el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.
3. Realizados los trámites de instrucción anteriores, la entidad señalada correspondiente, comprobará el cumplimiento de los requisitos establecidos en este procedimiento de homologación. El responsable de la entidad encargada de la tramitación formulará la correspondiente propuesta de resolución.
4. La entidad homologadora, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, cumplirá el trámite de audiencia comunicándole, en su caso, al solicitante las carencias o deficiencias encontradas para que, en el plazo máximo de quince días naturales, alegue y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Si antes del vencimiento del citado plazo los interesados manifiestan su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, el trámite se dará por realizado y se procederá al archivo de la solicitud.
5. Concluida esta fase, el expediente, junto con la propuesta de resolución de la entidad homologadora, se remitirá a la sede central de la FMF, a fin de que ésta proceda a la resolución final del procedimiento.

V. Resolución.

Evaluada la documentación aportada, la FMF resolverá la solicitud en un plazo máximo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

VI. Registro.

La FMF creará un registro en el que serán inscritas las entidades que hayan sido homologadas para llevar a cabo, alguna de las actividades formativas previstas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal. En dicho registro constará el título o títulos de las actividades formativas para las que se dispone de la mencionada homologación.

VII. Obligaciones de las entidades homologadas.

Las entidades que obtengan la homologación de la formación que impartan en materia de prevención de riesgos laborales prevista en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a los efectos de su reconocimiento para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Someterse a las actuaciones de control y supervisión que puedan llevarse a cabo a instancias de la entidad homologadora y facilitar cuanta información se les solicite.
2. Realizar la formación con los medios y en las condiciones que dieron lugar a la

homologación, no pudiendo contratar con terceros la totalidad de los servicios³².

3. Comunicar a la entidad homologadora cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación, dando traslado de las mismas, en su caso, a la sede central de la FMF.

4. Comunicar a la entidad homologadora, con una periodicidad máxima de tres meses, las actividades formativas que tienen previsto impartir durante dicho periodo. En la comunicación deberán constar los siguientes datos, de cada uno de los cursos:

- a. Título.
- b. Fechas de inicio y finalización.
- c. Horario.
- d. Número de alumnos
- e. Dirección completa del lugar de impartición.

5. En el caso de que se produzcan cambios o sustituciones del personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado (y, en su caso, aprobado) para la homologación, la entidad formativa deberá comunicar dicha circunstancia a la entidad homologadora en un plazo máximo de siete (7) días desde el que se originó tal modificación. Dicha comunicación deberá incluir, en su caso, la propuesta de la persona o personas que, acreditando que cumplen con los requisitos señalados en punto 2 del apartado II -según lo previsto en el punto 2 h) del apartado III-, se incorporan a la actividad docente.

VIII. Revocación de la condición de entidad homologada.

La FMF podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las actividades formativas.

La FMF mediante resolución motivada y después del trámite de audiencia al titular de la entidad homologada, podrá revocar la homologación cuando incumpla cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de la misma.

³² Modificado por Resolución de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009)

ANEXO V ³³

Criterios del sector relativos a la formación en materia de prevención de riesgos laborales contenida en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal: Convalidaciones de formación

³³ Incorporado según Resolución 29.9.2009 (BOE 12.11.2009)

ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

Estos criterios tienen por objeto adaptar la normativa contenida en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal a la interpretación de las normas de convalidación establecidas por los agentes sociales del sector de la construcción en relación a la formación impartida conforme a los principios establecidos en el Reglamento de Servicios de Prevención, así como los que deben cursar los trabajadores polivalentes, todo ello con el fin de mantener el principio de sistema de acreditación único establecido en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

A) Convalidación de la formación de los trabajadores del Sector del Metal en relación con la recogida en el Reglamento de los servicios de prevención, así como con la recibida por los coordinadores de seguridad y salud.

En relación con los trabajadores que han cursado formación conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o han recibido la formación de Coordinador de Seguridad y Salud para la Construcción conforme a la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997 elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debe tenerse en cuenta la siguiente tabla de convalidaciones, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Convalidación de la formación preventiva	
Formación preventiva recogida en el Real Decreto 39/1997 y en la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997	Convalidación respecto a la formación preventiva especificada en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal
Formación de nivel superior	<ul style="list-style-type: none"> - Formación inicial - Personal directivo - Responsables de obra y técnicos de ejecución - Mandos intermedios - Delegados de prevención - Administrativos - Tronco común de oficios (14 horas) - Curso de nivel básico
Formación de nivel intermedio	<ul style="list-style-type: none"> - Formación inicial - Personal directivo - Responsables de obra y técnicos de ejecución - Mandos intermedios - Delegados de prevención - Administrativos - Tronco común de oficios (14 horas) - Curso de nivel básico
Formación de nivel básico de 50 horas e impartida después del 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2009 Formación de nivel básico de 60 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Formación inicial - Responsables de obra y técnicos de ejecución - Mandos intermedios - Administrativos - Tronco común de oficios (14 horas)
Coordinador en materia de seguridad y de salud	<ul style="list-style-type: none"> - Formación inicial - Responsables de obra y técnicos de ejecución - Mandos intermedios - Administrativos - Tronco común de oficios (14 horas)

B) Convalidaciones de la formación de segundo ciclo especificada en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

1) En la formación de segundo ciclo por oficio hay una parte común o troncal, con una duración de 14 horas y una parte específica que tiene una duración de 6 horas.

Los contenidos de la parte común o troncal, y los de la parte específica son los siguientes:

A. De la parte común o troncal:

1. Técnicas preventivas.
 - Medios de protección colectiva.
 - Equipos de protección individual.
 - Señalización.
2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.
3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.
 - Riesgos generales en las obras de construcción.
 - Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
 - Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.
4. Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta. Evaluación de Riesgos en el caso de que no exista Plan.
5. Interferencia entre actividades
 - Actividades simultaneas o sucesivas
6. Tránsito por la obra (zanjas, desniveles)
7. Derechos y obligaciones
 - Marco normativo general y específico
 - Organización de la prevención de riesgos laborales
 - Participación, información, consulta y propuestas
8. Primeros auxilios

B. De la parte específica:

a) Contenido formativo para ferrallado:

El contenido formativo específico para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

- Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
- Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...)
- Equipos de corte y doblado, herramientas, etc....
- Manipulación manual de cargas. Posturas forzadas y movimientos repetitivos.
- Trabajos en altura
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,...).

b) Contenido formativo para fontanería e instalaciones de climatización:

El contenido formativo específico de fontanería e instalaciones de climatización, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

- Instalaciones provisionales de obra.
- Bajantes.
- Instalación colgada.
- Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
- Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...)

- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas
- Trabajos en altura
- Trabajos en espacios confinados
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,...).
- Materiales con amianto: identificación y retirada previa.
- Trabajos de soldadura.

c) Contenido formativo para operadores de aparatos elevadores:

El contenido formativo específico para operadores de aparatos elevadores, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

- Tipos de máquinas y equipos, componentes principales. Grúa torre, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladoras telescópicas, grúas móviles autopropulsadas, etc....
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (instalaciones de alta tensión, limitaciones de carga y alcance)

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo...)
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Estrobo de la carga.
- Manipulación manual de cargas
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, sistemas de elevación, documentación, etc.
- Interferencia entre actividades.
- Interferencia con otras máquinas
- Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.
- Señalización.
- Formación específica del operador: autorizaciones de uso.

d) Contenido formativo para operadores de equipos manuales:

El contenido formativo específico para operadores de equipos manuales, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

- Tipos de equipos. Tronzadora, cizalladora, cortadora de mesa, radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
- Procedimientos de trabajo.

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas:
- Útiles de la máquina o del equipo de trabajo
- Riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
- Aspectos ergonómicos
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Conexiones eléctricas o mecánicas.
- Ventilación del lugar de trabajo. Ruido.
- Señalización y tránsito

- Formación específica del operador: autorizaciones de uso.

e) Contenido formativo para instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica:

El contenido formativo específico para instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

- Dependiendo del puesto de trabajo, se podrán definir los siguientes trabajos:
 - Trabajos mecánicos, ferroviarios, instalaciones de edificios, los referidos a instalaciones de telecomunicaciones, a instalaciones de gas y agua, así como otros más específicos relativos a instalaciones y mantenimiento urbano, montaje y desmontaje de andamios industriales y montaje de aislamiento industrial.

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Trabajos en altura
- Trabajos en proximidad eléctrica
- Espacios confinados
- Manipulación manual de cargas
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,...).
- Señalización.
- Conexiones eléctricas o mecánicas
- Mantenimiento y verificación, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación y sistemas de elevación.

C. Excepciones para los contenidos formativos de electricidad, montaje y mantenimiento de AT y BT, y para la instalación de ascensores:

En el supuesto, de que un trabajador haya recibido la formación de nivel básico de las actividades del metal en la construcción, se reconocerá la formación específica de Segundo Ciclo del módulo de electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de AT y BT o la del módulo de instalación de ascensores con una formación presencial adicional de seis horas por módulo conforme a los siguientes contenidos específicos:

a) Contenido formativo de carácter excepcional para electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de AT y BT (6 horas en modalidad presencial) con el curso de nivel básico previo:

1. Definición de los trabajos.

- Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos
- Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
- Centros de transformación.
- Subestaciones.
- Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
- Instalaciones provisionales de obra.

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- RD 614/2001
- Manipulación manual de cargas
- Trabajos en altura
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,...).
- Utilización de líneas de vida verticales y horizontales en los distintos tipos de anclaje y estructuras.

b) Contenido formativo de carácter excepcional para instalación de ascensores (6 horas en modalidad presencial) con el curso de nivel básico previo:

1. Definición de los trabajos.

- Aparatos elevadores sujetos a reglamento de ascensores.
- Componentes principales del ascensor.
- Operaciones en el mantenimiento de ascensores
- Procedimientos de trabajo

2. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica)
- Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo...)
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Trabajos en altura
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,...).
- Señalización.
- Protección de huecos y fosos

2) A excepción de los electricistas u operarios de montaje y mantenimiento de instalaciones de alta tensión y baja tensión y de instaladores de ascensores o montacargas, se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas para aquellos puestos de trabajo u oficios y para aquellos trabajadores que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas.

3) Como consecuencia de que los contenidos de la acción formativa para operadores de equipos manuales están incluidos, en su mayor parte, en los diferentes oficios relacionados, no se considera necesario la repetición de los mismos.

4) En cualquier caso, se mantienen las acciones formativas de 20 horas de duración para los trabajadores que sólo deseen realizar uno de los oficios.

ANEXO VI ³⁴

Relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal

³⁴ Incorporado según Resolución 5.4.2011 (BOE 15.4.2011)

Exposición de motivos

Las instalaciones eléctricas constituyen, en general, una actividad potencialmente peligrosa para la seguridad y salud en el trabajo. Debido a ello, mediante el Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, se regulan las disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Esta norma fue objeto de especial atención por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien elaboró una Guía Técnica que proporciona criterios y recomendaciones con el objeto de facilitar a las empresas y responsables de prevención una correcta interpretación y aplicación de dicho Real Decreto, para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico.

Los riesgos eléctricos deben ser controlados de forma exhaustiva, tanto en su utilización o presencia en los lugares de trabajo, como en lo que se refiere a las técnicas y procedimientos empleados para trabajar en las instalaciones eléctricas o en sus proximidades.

Los trabajos y ocupaciones en este sector de actividad entrañan riesgos potencialmente peligrosos que deben ser controlados o minimizados en lo posible, de forma tal, que por razones empresariales de organización del trabajo, así como por motivos de seguridad y salud, deben ser realizados por empresas y trabajadores del Sector del Metal altamente especializados.

Dada la relevancia de los riesgos eléctricos y de las medidas de promoción y prevención que deben adoptarse y de la formación e información específica y adecuada al puesto de trabajo que deben poseer los trabajadores, en el marco del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, de su art. 83.3, las organizaciones sindicales: Federación de Industria de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (FI-CC.OO.), Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores-Federación de Industria (MCA-UGT) y como asociación de empresarios la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), como sindicatos y asociación de empresarios más representativos del Sector del Metal, reconociéndose la legitimación necesaria para la formalización del presente documento, deciden suscribir un Acuerdo sobre materias concretas, relativo a las ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, restringiendo a las empresas de trabajo temporal que puedan realizar contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades con riesgos eléctricos de alta tensión.

Disposición única

La relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal son los siguientes:

1. De acuerdo con el Real Decreto 614/01/2001, de 8 de Junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente al riesgo eléctrico los tipos de trabajo que se realizan en instalaciones eléctricas de Baja Tensión (BT, en lo sucesivo) y de Alta Tensión (AT, en lo sucesivo), son los siguientes:

- Trabajos sin tensión.
- Trabajos en tensión.
- Maniobras.

- Mediciones.
- Ensayos.
- Verificaciones.
- Trabajos en proximidad.

Dicha norma, en el Artículo 2, establece que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. La adopción de estas medidas deberá basarse en la evaluación de los riesgos contemplada en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la sección primera del capítulo segundo del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Teniendo en cuenta que las actividades se realizan habitualmente en instalaciones eléctricas de propiedad externa y que poseen sus propios procedimientos de trabajo y descargo es imprescindible el conocimiento y coordinación de los mismos y la autorización del propietario para realizar los trabajos.

2. Según el Real Decreto 614/2001, los puestos de trabajo y profesionales que realizan dichas actividades son los oficiales montadores, instaladores o mantenedores que desempeñan los siguientes puestos:

- (A) Trabajador Autorizado.
- (B) Trabajador Cualificado.
- (C+AE) Trabajador Cualificado y Autorizado por escrito
- Jefe de trabajo.

Trabajador Autorizado

Trabajador que ha sido autorizado por el empresario para realizar determinados trabajos en riesgo eléctrico, en base a su capacidad para hacerlo de forma correcta según los procedimientos del mencionado Decreto.

Tareas que pueden hacer:

- Supresión y reposición de la tensión en instalaciones de baja tensión.
- Reposición de fusibles en instalaciones de BT en tensión.
- Mediciones, encargos y modificaciones en Instalaciones eléctricas de BT.
- Maniobras locales en Instalaciones eléctricas de BT.
- Preparación de trabajos en proximidad de instalaciones de AT.

Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).

- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- Incendios o explosiones originados por la electricidad.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el “trabajador a disposición”, ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de “puesta a disposición” la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa “puesta a disposición”.

La realización de los procedimientos e instrucciones de los autorizados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de “puesta a disposición”.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar, de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar los trabajadores autorizados, no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por trabajadores de” puesta a disposición”.

Trabajador Cualificado

Trabajador autorizado que posee conocimientos especializados en materia de instalaciones eléctricas, debido a su formación acreditada profesional o Universitaria, o a su experiencia certificada de 2 o más.

Esta definición engloba a la anterior: Un trabajador “Cualificado” debe ser siempre un trabajador “Autorizado”. Esto significa que un trabajador no puede realizar un trabajo con riesgo eléctrico, aunque tenga conocimientos o formación en materia de instalaciones eléctricas, si no ha sido previamente autorizado para ello por el empresario.

En cuanto a la “experiencia certificada” debe ser la empresa o empresas en las que el trabajador ha desarrollado los trabajos con instalaciones eléctricas las que emitan los certificados correspondientes

Tareas que pueden hacer:

- Supresión y reposición de la tensión en Instalaciones AT sin tensión.
- Trabajos en tensión en Instalaciones de BT.
- Reposición de fusibles en Instalaciones de AT a distancia.
- Maniobras, mediciones, ensayos y verificaciones en Instalaciones de AT.
- Preparación de trabajos en proximidad de Instalaciones de AT.

Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- Incendios o explosiones originados por la electricidad.

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y por tanto gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el “trabajador a disposición”, ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de “puesta a disposición” la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa “puesta a disposición”.

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de “puesta a disposición”.

Considerando que estos trabajadores desarrollan “trabajos en tensión”, se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de “puesta a disposición”:

- Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución (desarrollados por técnico competente) imprescindibles para realizar el trabajo.
- Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar, de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar los trabajadores “cualificados”, no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por trabajadores de “puesta a disposición”.

Trabajador Cualificado y Autorizado por escrito

Estos trabajadores cualificados deberán ser autorizados por escrito por el empresario para realizar el tipo de trabajo que vaya a desarrollarse, tras comprobar su capacidad para hacerlo correctamente, de acuerdo con el procedimiento establecido, el cual deberá definirse por escrito e incluir la secuencia de las operaciones a realizar indicando, en cada caso:

1. Las medidas de seguridad que deben adoptarse

2. El material y medios de protección a utilizar y, si es preciso, las instrucciones para su uso y para la verificación de su buen estado.
3. Las circunstancias que pudieran exigir la interrupción del trabajo.

La autorización, tendrá que renovarse, tras una nueva comprobación de la capacidad del trabajador para seguir correctamente el procedimiento de trabajo establecido, cuando este cambie significativamente o cuando el trabajador haya dejado de realizar el tipo de trabajo en cuestión durante un periodo de tiempo superior a un año.

Además, la autorización deberá retirarse, cuando se observe que el trabajador incumple las normas de seguridad, o cuando la vigilancia de la salud ponga de manifiesto que el estado a la situación transitoria del trabajador no se adecua a las exigencias psicofísicas requeridas por el tipo de trabajo a desarrollar.

Tareas

Trabajos en Tensión en Instalaciones eléctricas de AT.

La realización de este tipo de trabajos requiere la obligatoria presencia de un Jefe de trabajos.

Riesgos

Los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos en tensión que se realizan en instalaciones eléctricas de AT son:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- Incendios o explosiones originados por la electricidad.

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y por tanto gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el “trabajador a disposición”, ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de “puesta a disposición” la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa “puesta a disposición”.

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la

empresa de “puesta a disposición”.

Considerando que estos trabajadores desarrollan “trabajos en tensión”, se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de “puesta a disposición”:

- Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución imprescindibles para realizar el trabajo (desarrollados por técnico competente y específicos para cada trabajo)
- Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje anual.
- Si sus circunstancias cambian debe ser retirada la autorización.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, en este caso intensificadas por los trabajos en Tensión en AT, no solo ponen en riesgo al ejecutante sino también al equipo.

Entendemos que se trata de una actividad altamente especializada y de elevado riesgo, que solo puede evitarse razonablemente, con la participación de personal procedente de empresas especializadas y cualificadas para esta actividad. Por tanto cuyo objeto sea la ingeniería, montaje, instalación o mantenimiento de instalaciones eléctricas.

Jefe de Trabajos

Persona designada por el empresario para asumir la responsabilidad efectiva de los trabajos que siendo “trabajador cualificado” asume la responsabilidad directa de la ejecución del mismo y en consecuencia de procedimientos, medios de protección y trabajadores intervinientes.

En base a los argumentos citados en los distintos puestos, y siendo este responsable de todos ellos, asiste mayor razón para concluir que debe ser y proceder solo de empresas cuya capacidad técnica humana y material permita la realización de esta actividad con la debida garantía de seguridad de los trabajadores descritos.

3. A efectos de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, titulada “trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo”, a partir del 1 de abril de 2011 no está permitida, la celebración de contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de alguno de los trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión descritos en este artículo”.

APÉNDICE I ³⁵

Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva

³⁵ Resolución 08.02.2012 (BOE 22.02.2012)

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2611 *Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del metal.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del Metal (Código de Convenio n.º 99003435011900) relativo a la estructura de la negociación colectiva, que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2012, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria de CC.OO (FI-CC.OO) y la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de Industria (MCA-UGT) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de febrero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA N.º 9 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

Asistentes

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal):

Titulares:

Marsal Fábregas, Antonio.
Sánchez de Apellániz, Andrés.
Vicente Blázquez, José Luis.
Fernández Zurita, Ignacio.
Picado Ruiz, Andrés.
Roncero Gómez de Bonilla, José María.
Santamaría Valle, Eduardo.
Soliveres Montañés, Alejandro.
Ursua Ibero, Luis.
Zapatero González, Rafael.

Por Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores - Federación de Industria (MCA-UGT):

Titulares:

Romero González, Carlos.
Valiño Alonso, Ana Belén.
Pasadas Muñoz, José Antonio.
Mejías Fuentes, Manuel.
Antúñez López, Francisco M.
Martínez Hernández, Jesús Ángel.

Asesores:

Alguacil Carcía, Raúl.
Campa Méndez, Javier.
Magán Moreno, Isabel.
Martínez Riaza, Josefa.
Fernández Cañas, Rafael.

Por la Federación de Industria de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (FI-CC.OO.):

Titulares:

Zapata Aguirre, Ana.
Rocosa Girbau, Vicenç.
Alcántara Soler, Joan.
Tejada Cárdenas, Juan Manuel.
Torres Condes, Antonio.
Alcolea Morcillo, Juan Francisco.

Asesores:

Brezmes Sanz, Miguel Ángel.
Espino Castillo, Mabel.
Garrido Romero, Álvaro.
Manzano Carneiro, Damián.

En Madrid, en la sede de Confemetal, siendo las 16:30 horas del día 11 de enero de 2012, reunidos, de una parte, la Federación de Industria de CC.OO. (FI-CC.OO.), Metal, Construcción y Afines de la UGT - Federación de Industria (MCA-UGT), Federación de Metal-Confederación Intersindical Galega (CIG-METAL) y Euskal Langileen Alkartasuna (ELA), y de otra, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), representadas por las personas relacionadas, con motivo de la modificación e incorporación de determinadas disposiciones al Acuerdo Estatal del Sector del Metal, ambas partes

ACUERDAN

Primero.

Modificar el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de agosto de 2008, y posteriores Resoluciones de dicho organismo, de 3 de marzo, 12 de mayo, 28 de octubre de 2009, 6 de octubre de 2010 y 5 de abril de 2011, y sustituirlo por el siguiente:

CAPÍTULO II

Acuerdo de estructura de la negociación colectiva

Preámbulo

La negociación colectiva es el ámbito natural para el ejercicio de la autonomía de las partes. En uso de la misma las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del sector del metal, han acordado la configuración de su propia estructura negocial, atendiendo a las peculiaridades del tejido productivo, a la tipología de las empresas predominantes y, teniendo en cuenta la actual realidad negocial del sector, centrada en los convenios de ámbito autonómico, provincial y en los Convenios de empresa.

Las partes negociadoras son conscientes que el problema de nuestra negociación colectiva no es tanto un debate sobre la estructura, siendo éste fundamental para ordenar y racionalizar el sector, como de contenido de los Convenios, por lo que consideran necesario que éstos desarrollen a partir de ahora una profunda renovación de los mismos, en consonancia con lo establecido en este acuerdo.

En cumplimiento de dicho objetivo, las partes instan a los negociadores de los Convenios colectivos de ámbito inferior al estatal, a establecer mecanismos que permitan a las empresas enfrentarse a la crisis económica y adaptarse a los nuevos retos y exigencias derivados de la globalización y de la aceleración del proceso de innovación tecnológica.

El Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en vigor desde el 12 de junio de 2011, ha venido a reforzar el papel de los Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, en detrimento de los Convenios colectivos de ámbito provincial, que pierden el protagonismo que jurídicamente les ha venido otorgando nuestra normativa laboral, Convenios que junto a los de ámbito de empresa configuran, no obstante, la realidad negociadora de un sector tan heterogéneo en subsectores y actividades como es el del metal.

La nueva redacción de los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa o de grupo de empresas, salvo que los Convenios estatales y autonómicos dispongan de otra cosa, y el establecimiento de una nueva regulación de la concurrencia, unido a la finalización de la vigencia inicial, el 31 de diciembre de 2010, del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, han propiciado que los interlocutores sociales del sector, de acuerdo con el artículo 83.2 del ET y, en razón de la legitimación que dicha norma les confiere, establezcan la estructura negocial del sector, dentro de la negociación que llevan a cabo para convertir dicho Acuerdo Estatal del Sector del Metal en un Convenio colectivo.

Atendiendo a lo establecido en los artículos señalados y en el artículo 86 del ET, las partes adoptan este acuerdo para modificar el capítulo II del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, relativo a la estructura de la negociación colectiva, con la finalidad de adaptarlo a las nuevas condiciones establecidas en la legislación, permitiendo con ello a la negociación colectiva en curso en los ámbitos inferiores el conocimiento de la nueva ordenación de la estructura negocial del Sector. Este Acuerdo forma parte de dicho Acuerdo Estatal del Sector del Metal hasta su sustitución por un Convenio colectivo estatal.

Con este Acuerdo desde el ámbito estatal se pretende el establecimiento de una serie de materias de ordenación común para todo el sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos.

El nivel sectorial estatal pretende ser un punto de referencia respecto a los fines y propósitos para los niveles inferiores, así como un marco de ayuda a las partes en esos niveles descentralizados, que deben fijar concretas condiciones de trabajo.

La actual intención de potenciación del nivel de empresa como ámbito básico de referencia no puede ignorar ni ser ajena a que nuestro sector está formado por medianas y, sobre todo, pequeñas empresas, cuyas dimensiones y características no son las más adecuadas para negociar un Convenio colectivo.

Por este motivo, los Convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior deben seguir fijando las condiciones mínimas respecto a las empresas y trabajadores de su ámbito territorial.

Por las razones señaladas, las partes acuerdan la siguiente estructura negociadora para el Sector.

Artículo 1. *Principios rectores de la estructura negociadora.*

El sector del metal de acuerdo con en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en razón de la legitimación que este otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal, establece como objetivos básicos de este capítulo los siguientes:

- a) Establecer las cláusulas sobre la estructura negociadora del Sector del Metal.
- b) Regular materias de ordenación común para todo el sector y distribuir las competencias normativas entre los distintos niveles negociales, fijando su respectiva prevalencia aplicativa.
- c) Establecer tanto los principios generales de referencia para el sector, como los de articulación, incorporando y propagando las mejores prácticas negociales.

Artículo 2. *Ámbito y niveles de negociación del Sector del Metal.*

El sector del metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

1.º Ámbito estatal.—Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio colectivo estatal del sector del metal es de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional y personal.

2.º Ámbito territorial y subsectorial.—Comprende este ámbito de negociación los Convenios colectivos siguientes:

- a) Los Convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.
- b) Los Convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma que sustituyan a los provinciales.
- c) Los Convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

3.º Ámbito de empresa.—Comprende los Convenios o Acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existente o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

4.º Ámbito de empresas vinculadas.—Comprende los Convenios colectivos que pudieran establecerse para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas, y nominalmente identificadas.

Artículo 3. *Materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación.*

1. Son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.

- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Movilidad geográfica.
2. Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan reservar para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:
- Ámbito funcional.
 - Estructura de la negociación del Sector.
 - Normas de concurrencia.
 - Formación y cualificación profesional.
 - Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
 - Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
 - Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector del metal que trabajan en obras de construcción.
 - Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores del sector del metal que trabajan en obras de construcción sobre prevención de riesgos laborales.
 - Diseño, ejecución y expedición de la tarjeta profesional del sector del metal.
 - Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.
 - Regulación de la comisión paritaria del Convenio estatal.

Artículo 4. Criterios generales sobre materias no exclusivas del ámbito estatal de negociación.

1. El Convenio colectivo estatal podrá regular los criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas en el artículo anterior, criterios que habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.

2. Son materias de este Convenio colectivo estatal, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan sobre las que se enumeran a continuación:

- a) Promoción en el trabajo.
- b) Administración de la negociación colectiva.
- c) Criterios salariales.
- d) Ordenación de la jornada.
- e) Igualdad de oportunidad y no discriminación por razón de género.
- f) Fomento de la contratación indefinida.
- g) Vacaciones anuales.
- h) Permisos, licencias y excedencias.
- i) Movilidad funcional.
- j) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- k) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

Artículo 5. Competencias reguladoras de los niveles de negociación de ámbito inferior al estatal.

1. Los Convenios colectivos de ámbito inferior al estatal, señalados en el artículo 2, apartados 2.º, 3.º y 4.º, tendrán la competencia para regular las materias no exclusivas del ámbito estatal.

2. Los Convenios colectivos actualmente existentes sectoriales o subsectoriales de ámbito territorial inferior al estatal, vigentes o en período de renovación por haber finalizado su vigencia inicial, así como los Convenios autonómicos señalados en el artículo 2.2, apartado b), deberán regular, entre otras, el contenido de las materias de prioridad aplicativa establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Convenios deberán determinar el grado de afectación de dichas materias a los Convenios colectivos de empresa, debiendo, igualmente, establecer criterios de carácter supletorio para su regulación en este último ámbito.

3. No obstante lo señalado en el número 2 anterior, los Convenios de empresa, actualmente existentes, vigentes o en período de renovación, así como sus renovaciones una vez que finalice su vigencia inicial, tendrán prioridad aplicativa respecto a lo dispuesto en los Convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito territorial en las materias señaladas.

4. Respecto a lo señalado en el número 3 anterior, los acuerdos estatutarios de empresa o centro de trabajo tendrán prioridad aplicativa en relación con las materias legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para este tipo de acuerdos, previo depósito y registro en el organismo correspondiente.

Artículo 6. *Principios generales de complementariedad y concurrencia.*

Las cláusulas contenidas en los Convenios o Acuerdos colectivos de niveles inferiores al estatal que regulen las materias de competencia exclusiva estatal, enunciadas en el artículo 3 del presente Convenio, habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que se pudieran establecer en este Convenio colectivo.

Los Convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, de ámbito de empresa, sin perjuicio del respeto a los contenidos de las materias establecidas en el artículo 4, habrán de adaptar y desarrollar los criterios generales en él establecidos.

Las reglas sobre distribución de competencias y de determinación de su contenido regulatorio establecidas en el presente Convenio entrarán en vigor con ocasión de la primera renovación o, en su caso, de la expiración de la vigencia inicialmente pactada en cada uno de los Convenios del sector del metal actualmente vigentes.

Artículo 7. *Nuevos ámbitos de negociación.*

Con el objeto de realizar y mantener un mapa de la negociación colectiva que refleje de forma sistemática y detallada la totalidad de los Convenios existentes en el sector, obteniendo información útil y actualizada sobre su vigencia, efectos, contenidos y evolución, cuando se trate de establecer un nuevo ámbito de negociación dentro de los enumerados en el artículo 2, en forma de Convenio colectivo estatutario, se deberá comunicar a la comisión paritaria del Convenio sectorial territorial, que corresponda, y si es un Convenio de empresa de ámbito interprovincial a las comisiones paritarias de los Convenios sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior correspondientes a los centros de trabajo de la empresa. El cumplimiento de este requisito será condición necesaria para poder ejercitar la prioridad aplicativa que se pudiera establecer de conformidad con lo establecido en el artículo 5.

Artículo 8. *Convenios de grupo de empresas y empresas vinculadas.*

Los Convenios colectivos que pudieran establecerse para un grupo de empresas, o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, podrán ejercitar la prioridad aplicativa de las materias relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que agrupen a un número de trabajadores de al menos 2.500 en plantilla.
- b) Que pertenezcan a dos o más comunidades autónomas.

Artículo 9. *Ámbito temporal.*

Dada la importancia organizativa que tiene para los procesos de negociación del sector este acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva, que formará parte del Convenio colectivo estatal, entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de registro y posterior publicación en el BOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

No obstante lo anterior, una vez finalizada su vigencia inicial, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86, puntos 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, este acuerdo mantendrá su vigencia.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes firmantes, en vista de las variables de la negociación colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Disposición transitoria.

Los Convenios colectivos actualmente vigentes de ámbito inferior que tengan pactadas alguna de las materias reservadas al ámbito estatal podrán mantener su regulación hasta que las mismas sean acordadas en el citado ámbito estatal. Una vez negociadas y acordadas en dicho ámbito, se estará a lo establecido en el artículo 6, párrafo primero, del presente acuerdo.

Disposición derogatoria.

El presente Acuerdo sustituye al capítulo II del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, relativo a la estructura de la negociación colectiva, que queda derogado.

Igualmente, quedan derogados expresamente el artículo 8, apartados 2, 3 y 4, y la Disposición transitoria segunda.

Segundo.

Las partes signatarias se comprometen a dar traslado de dichas modificaciones del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a la Autoridad laboral competente, en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.

Las partes acuerdan designar a don Álvaro Garrido Romero, para efectuar el trámite de presentación del Acuerdo modificado ante la Autoridad laboral. A efectos de recibir notificaciones, la sede de la Comisión paritaria es calle Príncipe de Vergara, n.º 74, 5.ª planta - 28006 Madrid.

Por todo ello, y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman:

Por Confemetal.
Por MCA-UGT.
Por FI-CC.OO.
Por ELA.
Por CIG-METALL

APÉNDICE II ³⁶

Acta N° 11 - Disposiciones Transitorias

³⁶ Según Acta N° 11

ACTA Nº 11 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

ASISTENTES

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL):

FERNÁNDEZ ZURITA, Ignacio
PICADO RUÍZ, Andrés
RONCERO GÓMEZ DE BONILLA, José María
SÁNCHEZ DE APELLÁNIZ, Andrés
URSUA IBERO, Luis
VICENTE BLÁZQUEZ, José Luis
ZAPATERO GONZÁLEZ, Rafael

Por la Federación de Industria de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (FI-CC.OO.):

BREZMES SANZ, Miguel Ángel
GARRIDO ROMERO, Álvaro
HURTADO AMADOR, José
ROCOSA GIRBAU, Vicenç
TEJADA CÁRDENAS, Juan Manuel
ZAPATA AGUIRRE, Ana

Por Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores - Federación de Industria (MCA-UGT):

ARGENTE FERNÁNDEZ, Daniel
CAMPA MÉNDEZ, Javier
MARTÍNEZ RIAZA, Josefa
PASADAS MUÑOZ, José Antonio
ROMERO GONZÁLEZ, Carlos
SARMIENTO ÁLVAREZ, Mónica
VALIÑO ALONSO, Ana Belén

En Madrid, en la sede de CONFEMETAL, siendo las 12:00 horas del día 14 de diciembre de 2012, reunidos, de una parte, la Federación de Industria de CC.OO. (FI-CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines de la UGT - Federación de Industria (MCA-UGT) y, de otra, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), representadas por las personas relacionadas, con motivo de la negociación del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, ambas partes

MANIFIESTAN

Que como consecuencia de un error en la transcripción y envío de la convocatoria de esta reunión de la Comisión Negociadora de Convenio Estatal del Sector del Metal, no han sido convocados a esta reunión los representantes de la Federación do Metal-Confederación Intersindical Galega (CIG-METAL) y de Euskal Langileen Alkartasuna (ELA). Esta Comisión Negociadora ha acordado remitirles el texto que va a ser objeto de firma en esta reunión, para que efectúen las consideraciones oportunas al mismo y, si lo creen conveniente, puedan unirse a su firma.

Para todo ello, esta Comisión establece un plazo de una semana, hasta el próximo viernes, 21 de diciembre de 2012.

Por otro lado, esta Comisión también acuerda que estudiará las consideraciones y modificaciones que en su caso pudieran enviar.

Una vez efectuada la anterior manifestación, las partes

ACUERDAN

.....

Tercero.- Se acuerdan las siguientes Disposiciones Transitorias:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Dada la diversidad de indemnizaciones, compensaciones económicas, retribuciones salariales y jornadas acordadas en materia de contratación laboral en los convenios colectivos de ámbito inferior, sectoriales o subsectoriales, las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio colectivo, una Comisión Técnica, constituida al efecto, elabore propuestas tendentes a intentar reducir el actual abanico de las mismas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Dada la diversidad de jornadas laborales establecidas en los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales de ámbito inferior, las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio colectivo una Comisión Técnica, constituida al efecto, elabore propuestas tendentes a intentar reducir la actual diversidad de jornadas existentes. Dicha propuesta sería de aplicación en la primera renovación del convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

En aplicación de lo establecido en el párrafo 1º del Artículo 6 del Acuerdo de Estructura, se mantendrá la regulación contenida en los convenios colectivos de ámbito inferior relativa a las materias de movilidad geográfica y de modalidades de contratación desarrolladas en este Capítulo, hasta la primera renovación de los mismos.

No obstante, la regulación de contenidos establecida en los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales de ámbito inferior no desarrollados en este Acuerdo, mantendrá su vigencia de acuerdo con las condiciones que en dichos convenios colectivos se establezca.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Un mes después de la publicación en el BOE de los presentes acuerdos, la Comisión Negociadora se reunirá para intentar negociar la sustitución de las normas complementarias de 1973 y 1976 para el sector de montaje y mantenimiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Durante el primer año de vigencia de este convenio se constituirá una Comisión Técnica que tendrá por objeto estudiar, teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), tanto los criterios generales como las tareas que están incluidas en cada uno de los grupos profesionales de la Clasificación Profesional, y en su caso, proponer modificaciones o nuevas incorporaciones.

Igualmente, se estudiará la adecuación de la formación requerida a las titulaciones del Plan Bolonia.