



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e se ordena publicar o convenio colectivo da industria siderometalúrxica para a provincia da Coruña (código de convenio 15000825011982)

O 9 de xullo de 2026 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscrición do Convenio Colectivo da Industria Siderometalúrxica para a provincia de A Coruña, código de convenio 15000825011982.

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Visto o texto do convenio , e de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), RESOLVO:

1. Inscribir o Convenio Colectivo da Industria Siderometalúrxica para a provincia de A Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 13 de xullo de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

ANEXO**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE A PROVINCIA DE A CORUÑA****ÍNDICE****CAPÍTULO I****ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL****Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL****Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES****Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL****Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD****Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES****CAPÍTULO II****EMPLEO Y CONTRATACIÓN****Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES****Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 9.- CONTRATACIÓN TEMPORAL****Artículo 9 bis.- CONTRATACIÓN FIJOS-DISCONTINUOS****Artículo 10.- SUBCONTRATACIÓN.****Artículo 11.- SUBROGACIÓN.****Artículo 12.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL****Artículo 13.- INDEMNIZACIONES CONTRATOS NO INDEFINIDOS****Artículo 14.- PERÍODO DE PRUEBA****Artículo 15.- ESCALAFONES****Artículo 16.- CESES VOLUNTARIOS****CAPÍTULO III****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 18.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN****Artículo 19.- MOVILIDAD FUNCIONAL. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 20.- CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL****Artículo 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL****Artículo 22.- MOVILIDAD DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL****Artículo 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL****Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA****Artículo 25.- DESPLAZAMIENTOS****Artículo 26.- TRASLADOS****Artículo 27.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO****CAPÍTULO IV****TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 28.- JORNADA DE TRABAJO****Artículo 29.- HORARIO DE TRABAJO****Artículo 30.- VACACIONES****Artículo 31.- PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 32.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 33.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 34.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

Artículo 35.- EXCEDENCIA FORZOSA

Artículo 36.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

CAPÍTULO V

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 37.- SALARIOS

Artículo 38.- INCREMENTO SALARIAL

Artículo 39.- REVISIÓN SALARIAL

Artículo 40.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO

Artículo 41.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. ESTRUCTURA

Artículo 42.- TABLA SALARIAL

Artículo 43.- DEVENGO DE SALARIO

Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO

Artículo 45.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Artículo 46.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD

Artículo 47.- PLUS DE JEFE O JEFA DE EQUIPO

Artículo 48.- ANTIGÜEDAD

Artículo 49.- PLUS DE TRABAJO EN CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES

Artículo 50.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

Artículo 51.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 52.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Artículo 53.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 54.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 55.- NORMA GENERAL

Artículo 56.- DESARROLLO

Artículo 57.- SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO

Artículo 58.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 59.- ÓRGANO PARITARIO

Artículo 60.- REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 61.- SEGURO COLECTIVO

Artículo 62.- JUBILACIÓN

Artículo 63.- JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 63 bis.- COEFICIENTES REDUCTORES

Artículo 64.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 65.- OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

CAPITULO VIII**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 66.- PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 67.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 68.- VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS DE SALUD****Artículo 69.- PRENDAS DE SEGURIDAD****Artículo 70.- CAPACIDAD DISMINUIDA****Artículo 71.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD****Artículo 72.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL****CAPITULO IX****IGUALDAD****Artículo 73. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.****Artículo 74.- NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.****Artículo 75.- COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SECTORIAL PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA.****Artículo 76.- LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.****Artículo 77.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.****Artículo 78.- ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA.****Artículo 79.- PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS****CAPITULO X****CÓDIGO DE CONDUCTA****Artículo 80.- CRITERIOS GENERALES****Artículo 81.- FALTAS LEVES****Artículo 82.- FALTAS GRAVES****Artículo 83.- FALTAS MUY GRAVES****Artículo 84.- RÉGIMEN DE SANCIONES****Artículo 85.- PRESCRIPCIÓN****CAPÍTULO XI****DERECHOS SINDICALES****Artículo 86.- DERECHOS SINDICALES****CAPÍTULO XII****FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 87.- FORMACIÓN PROFESIONAL****CAPÍTULO XIII****COMISIÓN PARITARIA****Artículo 88.- COMISIÓN PARITARIA****Artículo 89.- COMPOSICIÓN****Artículo 90.- ESTRUCTURA****Artículo 91.- PROCEDIMIENTO****Artículo 92.- FUNCIONES****Artículo 93.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Artículo 94.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA****DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA****DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA****DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA****DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA****DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA****ANEXOS****GRUPOS PROFESIONALES****I TABLAS SALARIALES MENSUALES 2026****II TABLAS SALARIALES ANUALES 2026****III COMPLEMENTO PERSONAL 2026****IV INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS 2026**

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA**2026 - 2029****CAPÍTULO I****ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

De conformidad con el art. 2 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 29/12/2021), el ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, 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, los 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, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; 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 y lectura de contadores; recuperación, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización; el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector, o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector. Incluye también a los talleres de mecánica rápida.

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

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.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el CEM se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio, que están incluidas en los CNAEs recogidos en el Anexo I del Convenio colectivo estatal de la industria la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas de este convenio serán de aplicación en la provincia de A Coruña incluyendo a las empresas extranjeras siempre que sea más beneficioso que el del lugar de procedencia.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, excepto a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este convenio, en cuyo caso les será aplicable.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del E.T., las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

a) Por la parte empresarial: Asociación Provincial de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de A Coruña, Asociación Provincial Industriales Electricistas y Telecomunicaciones de A Coruña (ASINEC), Asociación Empresarial de Instaladores Fontaneros (AGASCA), Asociación Provincial de de Talleres de reparación de Vehículos de A Coruña (APTCOR) y Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia (ASIME)

b) Por la parte social: Federación de Industria de CIG, Federación de Industria, Construcción e Agro UGT FICA Galicia y Federación Industria de CCOO Galicia

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

Este convenio iniciará sus efectos a partir del 1 de enero del 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, entrando en vigor desde el momento de su publicación, excepto en materia salarial que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del 2026, en los términos y condiciones pactados en el art. 38 que regula los incrementos salariales.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

La denuncia del convenio se entenderá válidamente efectuada por cualquiera de las partes siempre que medie comunicación por escrito a la otra parte tres meses antes de la fecha de expiración.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del convenio, se incorporarán al texto del mismo.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES

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

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES

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.

Asimismo, se potenciará la igualdad de oportunidades y, dada la escasa presencia de mujeres en el sector, ambas partes se comprometen a favorecer una mayor contratación de las mismas para los centros de producción afectados por este convenio.

Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y la persona trabajadora por escrito, y se hará entrega de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, de acuerdo con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que, necesariamente, será inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en la que quede encuadrada la persona contratada, en todo caso, el contenido mínimo del contrato, así como datos de contacto con la persona trabajadora, un teléfono móvil y/o un correo electrónico, que sirven como medio de comunicación con la persona trabajadora.

Los datos consignados en el contrato de trabajo deberán estar actualizados, debiendo la persona trabajadora comunicar cualquier variación o modificación sobre los mismos.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora; el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo y nivel; especialidad, oficio o puesto de trabajo en el que quede adscrito la persona trabajadora; la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 9.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla fija mínima de las empresas el 75 por ciento, entendiendo por plantilla la media de los últimos 24 meses del personal vinculado por este convenio.

A) Contratos a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordase 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 del personal contratado a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85% ni inferior al 15% de la jornada que figure en cada momento en el presente convenio.

La realización de horas complementarias se rige en todo caso por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

El personal contratado a tiempo parcial podrá realizar horas extraordinarias por fuerza mayor en proporción a su contrato con relación a las 80 horas máximas permitidas y todo ello en los términos previstos en el art. 35.2 del ET y gozarán de los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo.

B) Empresas de servicios. No se podrá recurrir a empresas de servicios para la realización de actividades que figuran en el ámbito funcional del presente convenio, pero si se podrán contratar servicios a empresas cuyas actividades no están comprendidas en el ámbito de este convenio.

Artículo 9 BIS.- FIJO-DISCONTINUO

Las partes firmantes, ante la ausencia de una regulación específica en el ámbito estatal, consideran necesario establecer criterios objetivos, formales y transparentes para el uso del contrato fijo discontinuo en el ámbito provincial, en el marco de las competencias permitidas en materia de organización del trabajo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el art. 16 del estatuto de los trabajadores, se concertará para la realización de los siguientes tipos de trabajos:

a) Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

b) Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, con independencia de la duración de los mismos.

c) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo quedar reflejado los elementos esenciales de la actividad labor establecidos en el art. 16.2 del ET (EDL 2015/182832), cómo la estimación de

la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán tener carácter estimatorio sin perjuicio de ser concretados en el llamamiento), etc.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada (mensaje de texto, WhatsApp, correo electrónico, ...), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima, siempre que sea posible, de 5 días laborales. De no cumplirse este plazo, la no aceptación del llamamiento de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos, siempre que lo notifique como máximo 24 horas antes de la incorporación.

En la notificación de llamamiento deberá indicarse la fecha de incorporación, turno de trabajo y centro de trabajo.

La persona trabajadora mantendrá su posición en el orden de llamamiento en el censo hasta que no haya acumulado al menos 60 días de trabajo, como consecuencia de uno o más llamamientos.

Las empresas, junto con la RLPT en caso de existir, se comprometen a elaborar censos que se utilizarán como herramientas para el orden de llamamiento. El censo para los llamamientos de las personas trabajadoras, se realizarán atendiendo a la antigüedad de la persona trabajadora, creándose uno para cada una de las especialidades laborales incluidas en cada empresa.

En las empresas que no cuenten con RLPT, el censo se ordenará por antigüedad dentro del oficio y considerando los requerimientos específicos de la prestación.

El llamamiento e interrupción se realizará atendiendo al censo como criterio principal, y teniendo en cuenta la formación, polivalencia, homologaciones, capacidades, evaluación del desempeño y habilidades exigidas para el puesto. En caso de igualdad de condiciones entre dos candidatos, se realizará el llamamiento por orden de antigüedad en el puesto/categoría y/o grupo profesional, o en su caso por el sistema u orden que se pacte con el comité de empresa o delegados de personal.

Se considerará causa justificada a la no incorporación del llamamiento las siguientes, siempre que se acredite debidamente ante la empresa con carácter previo a la fecha de inicio tras el llamamiento:

- Estar en situación de IT declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Encontrarse en suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a adopción o acogimiento, o estar al cuidado de familiar dependiente.
- Comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de esta cuando exista incompatibilidad horaria.
- Encontrarse en situación de alta en otras empresas. La presente causa operará una única vez. El siguiente llamamiento no se producirá sin que haya transcurrido al menos un mes desde la no incorporación.

Se determina que, en contrata, subcontrata y concesiones administrativas, el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el tiempo de espera de recolocación entre subcontrataciones, y será de un plazo máximo de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Se garantiza que la persona trabajadora contratada bajo la modalidad de fijo-discontinuo tendrá un período mínimo de actividad de seis meses al año.

Cuando el llamamiento se realice para un período de actividad inferior a 15 días naturales, la persona trabajadora podrá rechazar el llamamiento hasta en tres ocasiones por año natural, sin que ello suponga la extinción de la relación laboral ni la pérdida de su orden de llamamiento o de su derecho de preferencia en futuros períodos de actividad.

Si entre llamamiento y llamamiento para trabajar en períodos de actividad inferiores a 15 días naturales no transcurren más de 20 días naturales, todos los rechazos correspondientes a dichos llamamientos se considerarán una única ocasión a efectos del límite de tres rechazos previsto en el párrafo anterior.

Para todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET (EDL 2015/182832) o acuerdo de empresa.

Artículo 10.- SUBCONTRATACIÓN.

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios responderán ante las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el art. 42.4 y art. 64 del E.T., cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 11.- SUBROGACIÓN.

Al remate de la concesión de una contrata, se producirá la subrogación del personal en todos sus derechos y obligaciones siempre que la misma sea para prestar servicios de mantenimiento en las Administraciones Públicas y/o empresas públicas en virtud de una concesión administrativa o contrato público, siempre que se cumplan los requisitos que se exponen mas abajo.

Si a la finalización de un contrato temporal de mantenimiento o servicio industrial suscrito en el sector privado en los sectores que a continuación se relacionan, las funciones del mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, las personas trabajadoras de la empresa cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria.

- Mantenimiento del sector eólico.
- Mantenimiento del sector de primera y segunda transformación de la madera
- Mantenimiento del sector de telecomunicaciones,
- Mantenimiento y montaje de líneas eléctricas, generación, transporte y distribución.
- Sector nuclear - Petroquímico - De refino.
- Alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público.
- Cementeras y ciclos combinados.
- Parques temáticos
- Sector de producción del aluminio primario e tratamiento/transformación de bauxita.
- Sector de fabricación de bebidas

La nueva adjudicataria se subrogará en los derechos y condiciones de las personas trabajadoras, con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

1.1 La subrogación solo alcanzará a las personas trabajadoras de la empresa cesante con contrato de cualquier tipo en vigor a la fecha de hacerse efectiva la subrogación con una antigüedad igual o superior a seis meses en la contrata, entendiéndose a estos efectos que se reúne el requisito de antigüedad cuando la persona trabajadora tuviera prestado servicios exclusivamente en las instalaciones de la empresa principal durante los seis meses anteriores a la subrogación, no aplicándose por tanto ésta a las personas trabajadoras que estuvieran vinculados a la empresa cesante en otras contratas, instalaciones o centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado, total o parcialmente.

1.2 Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la concesión se encuentren de baja por IT, siempre y cuando presten sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación antes de la suspensión del contrato de trabajo.

2.- Los supuestos anteriores deberán acreditarse fidedigna y documentalmente por la empresa saliente en el plazo de cinco días mediante la siguiente documentación:

- 2.1 Copia del contrato de trabajo y prórrogas en caso de existir
- 2.2 Fotocopias TC1 y TC2 de los tres últimos meses
- 2.3 Certificado del INSS de estar al corriente de los pagos de la Seguridad Social.
- 2.4 Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.

2.5 Relación del personal con nombre y apellidos, dirección, nº de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y fecha de vacaciones.

2.6 En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante copia de los documentos debidamente firmados por cada empleado/a, en los que conste que recibió de la empresa saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad.

Artículo 12.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL-(ETT)

La utilización de esta vía de contratación quedará limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos tales como incapacidad temporal, vacaciones, licencias, períodos punta y fuerza mayor. También quedarán excluidas las actividades y trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.

1.- Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de Trabajo Temporal legalmente autorizadas; en los términos previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio, en el Estatuto de los Trabajadores y la restante normativa aplicable. El contrato de puesta a disposición deberá responder a una causa de temporalidad válida y suficiente, bajo las mismas condiciones y requisitos exigidos por la contratación temporal directa por la empresa usuaria.

2.- No podrá utilizarse la contratación mediante empresa de trabajo temporal para cubrir necesidades estructurales, permanentes u ordinarias de la empresa usuaria ni para cubrir necesidades que, conforme a la normativa vigente, deban ser atendidos mediante contratación indefinida o fija-discontinua.

3.- Las personas trabajadoras puestas a disposición, tendrán derecho durante su prestación de servicios a las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les correspondería de ser contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo; incluidas las relativas a la jornada, descansos, trabajo nocturno, vacaciones, días festivos, remuneración, prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación.

4.- Con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá facilitar a la empresa de trabajo temporal la información precisa de todos los elementos relativos al puesto de trabajo. La persona trabajadora puesta a disposición no podrá iniciar la prestación efectiva de servicios sin recibir la formación e información preventiva conforme a la normativa legal vigente y a lo previsto en el artículo 89 y sucesivos del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.

5.- Por razones de seguridad y salud laboral únicamente podrán quedar excluidos o condicionados de la celebración de contratos de puesta a disposición, aquellos puestos, tareas u ocupaciones concretas. En particular en el ámbito del sector del metal no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión incluidos en el Anexo IX del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del Sector del Metal, o norma convencional estatal que lo sustituya, modifique o actualice.

6.- La empresa usuaria informará a la representación legal de los trabajadores de los contratos de puesta a disposición celebrados, indicando la causa, la duración, puesto de trabajo, grupo profesional y número de personas trabajadoras afectadas.

7.- La comisión paritaria del convenio podrá analizar periódicamente la evolución de los contratos de puesta a disposición en el sector; con la finalidad de prevenir usos abusivos de la temporalidad, promover la estabilidad en el empleo y garantizar la igualdad de trato de las personas trabajadoras cedidas.

8.- Las empresas promoverán la contratación indefinida y fija-discontinua como fórmulas ordinarias de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 13.- INDEMNIZACIONES CONTRATOS NO INDEFINIDOS

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán a la finalización del contrato a las personas trabajadoras con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 18 días por año trabajado.

La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización de fin de contrato prevista legalmente en el art.49.1.c del ET, mejorada en su cuantificación, siendo esta exclusivamente su naturaleza.

Esta indemnización no será aplicable en los casos de conversión del contrato eventual en indefinido.

Artículo 14.- PERÍODO DE PRUEBA

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta 6 meses
- Grupo 2: hasta 6 meses
- Grupo 3: hasta 2 meses

- Grupo 4: hasta 1 mes
- Grupo 5: hasta 1 mes
- Grupo 6: hasta 15 días
- Grupo 7: hasta 15 días.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al personal contratado durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Artículo 15.- ESCALAFONES

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal, estableciendo un escalafón por cada profesión u oficio. En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) División funcional y grupo profesional a los que pertenece cada profesional.
- d) Fecha de ingreso en el grupo profesional.
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden del personal en la escala vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, se aplicará discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa y se estará a la misma, la mayor edad de la persona trabajadora.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de las personas trabajadoras a través de su representación legal, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo del personal.

Artículo 16.- CESES VOLUNTARIOS

El personal contratado que desee cesar voluntariamente y lleven más de un año al servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso. La misma obligación tienen las empresas.

GRUPOS I,II,III,IV	1 mes
GRUPOS V, VI, VII	15 días

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

Teniendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos se abonarán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa implicará al mismo tiempo el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona contratada incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con lo regulado en el artículo 35 del IV Convenio Colectivo Estatal de Sector del Metal, las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

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 las personas trabajadoras.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, y sin que suponga discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

Artículo 18.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritas a un determinado Grupo Profesional y a una División Funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada persona trabajadora. El desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales serán los indicados en el Anexo I que incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

Artículo 19.- MOVILIDAD FUNCIONAL. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por la persona trabajadora dentro del centro de trabajo al que está adscrita.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional, las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclajes necesarios que faciliten o habiliten al personal afectado la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones designadas.

La aplicación de la movilidad funcional se hará salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no-discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo, dicha movilidad se producirá sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de las personas trabajadoras.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación de trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria, en todo momento, la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos que se indican en este Convenio.

Artículo 20.- CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

a) Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia de la persona trabajadora, pero no así la división funcional a la que está adscrita.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

a.1.) Movilidad vertical ascendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel superior sin alterar la división funcional de pertenencia.

a.2.) Movilidad vertical descendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sin alterar la división funcional de pertenencia.

b) Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional previamente adscrita.

a) Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones de tareas se producen dentro de los límites de encuadramiento profesional de las personas trabajadoras, esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinada.

Artículo 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL

a) En caso de movilidad funcional ascendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tal las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T., o excedencia), las direcciones de las empresas podrán destinar al personal a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, se notificarán los cambios simultáneamente a las personas afectadas y a su representación legal.

Dicha notificación, por lo menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación del personal afectado.
- Duración estimada de la movilidad.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de las personas trabajadoras respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio del grupo profesional lleva consigo retribuciones superiores, las personas trabajadoras afectadas percibirán las del puesto de destino.

En el caso de que el cambio del puesto supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años (salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T., o excedencia) la persona trabajadora podrá, a voluntad propia, solicitar el cambio de grupo profesional, o volver al puesto que ocupaba con anterioridad.

En todo caso, sea cual sea el tiempo de duración de la movilidad y la causa que la generó, se reconocerá y se valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

b) En caso de movilidad funcional vertical descendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas (justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva), las direcciones de las empresas podrán destinar la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de función y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención, que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este período de tiempo, la persona trabajadora será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

Para eso, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a las personas afectadas y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en los puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre el personal cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Las personas trabajadoras afectadas por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

Artículo 22.- MOVILIDAD DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL

Las empresas podrán destinar al personal la realización de funciones o tareas de distintos niveles salariales dentro de un mismo grupo profesional.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas viniesen percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que éstas fuesen superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fuesen superiores, el personal afectado percibirá las del nuevo puesto.

Artículo 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso del personal a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la Empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:

- 1) Titulación adecuada.
- 2) Conocimiento del puesto de trabajo.
- 3) Historial profesional.
- 4) Tener desempeñado función de superior grupo profesional.
- 5) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto que vaya a desempeñar.
- 6) La permanencia en el grupo profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso aplicando la discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se adjudicará a la persona trabajadora más antiguo.

La representación legal de las personas trabajadoras controlará la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo IX del Convenio Estatal del Metal,

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 25.- DESPLAZAMIENTOS

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo IX del Convenio Estatal del Metal,

Se entiende por desplazamientos el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a su personal hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a las personas que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses, estableciéndose un preaviso de 5 días naturales de antelación para desplazamientos de entre 45 días naturales y 3 meses.

En los supuestos en que los desplazamientos exijan pernoctar fuera del domicilio, el tiempo de desplazamiento entre el alojamiento y el lugar de prestación de servicio (centro de trabajo) que exceda de 30 minutos el trayecto, será considerado tiempo de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

En los supuestos que los desplazamientos exijan pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y, en el supuesto que por este procedimiento no cubriesen los puestos a prever, procederá a su designación obligatoria entre el personal que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para excluir del desplazamiento :

- a) Representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Personas con diversidad funcional.
- c) Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o a familiares.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen a pernoctar fuera de su domicilio deberán avisar previamente al personal afectado con, por lo menos, diez días laborales de antelación.

En cualquier caso, los avisos previos deberán realizarse por escrito.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la obligación de abandonar su 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 la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento, o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan a la persona trabajadora pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de no llegar a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, ya sea una o varias obras, sin computar como tales las de viaje, estos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente se viniesen percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la empresa las personas trabajadoras tuviesen que desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento tuviese que iniciarse el viaje antes de dar comienzo a su jornada o, si como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez superada la hora oficial de finalización de la jornada, la persona trabajadora percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extras.

INCORPORACIÓN A OBRA. –

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

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con 10 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a la obra es por tiempo superior a 3 meses, la persona desplazada tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, artículo 40, ni consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacaciones, cuando la persona trabajadora lo haya pactado con la empresa, y ésta haya abonado su desplazamiento y el de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

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

Desplazamiento internacional de personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el presente convenio, establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les 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 de su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y manutención correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán recibir una cantidad que permita sufragar los gastos que se originen con motivo del desplazamiento.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino y les facilitarán la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Antes de proceder al traslado la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.

Con carácter general en materia de IT se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito inferior que le sea de aplicación.

El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida y para el cumplimiento de los trámites administrativo-sanitarios para los desplazamientos internacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazado por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. La persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto para dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudieran corresponderle según la legislación de Seguridad Social española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora sí, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de I.T. 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 de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

Cuando en el país de destino no se pueda garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, las empresas concertarán un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar copia de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, el empresario tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, junto con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Artículo 26.- TRASLADOS

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo IX del Convenio Estatal del Metal,

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en el que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, previa comunicación a la Representación Sindical, proceder al traslado de sus personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, la persona afectada será avisada previamente con, por lo menos, 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la persona afectada.

Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto la empresa abonará los gastos de viaje de la persona que se traslada y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y tres dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con la persona afectada por el traslado.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y como máximo doce mensualidades

Artículo 27.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Estatal del Metal,

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del personal de la empresa, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, estará obligada a comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos de traslado resultase un gasto adicional para la persona trabajadora, la empresa deberá compensar los gastos de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 28.- JORNADA DE TRABAJO

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo para el año 2026. La jornada máxima anual para 2027 y 2028 será de 1.744 horas y para el año 2029 la jornada laboral máxima anual será de 1.740 horas

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para el personal contratado.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70 horas. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los periodos de menos trabajo.

La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral establecido en cada empresa.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Empresa estará obligada a abonar al personal, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

NORMAS COMPLEMENTARIAS

En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en el que la persona trabajadora abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal, locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en la que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Artículo 29.- HORARIO DE TRABAJO

Dentro de los tres primeros meses del año, cada empresa, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, elaborará el calendario laboral, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como los días festivos, los descansos semanales y el calendario de vacaciones. Todo ello deberá ajustarse a la jornada anual establecida, indicándose expresamente las fechas de disfrute en el supuesto de producirse un exceso de la citada jornada.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables, excepto para aquellas personas que estén de retén o trabajen en mantenimientos urgentes

RETÉN: El personal que voluntariamente se encuentren a disposición de la empresa, localizables mediante teléfono móvil o busca, y sean requeridos para prestar trabajo efectivo durante este tiempo de disponibilidad, y tengan la obligación de acudir ante un llamamiento de la empresa, tendrán derecho a un descanso de 8 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral considerándose trabajo efectivo el tiempo de su jornada laboral que se encuentre dentro de estas 8 horas de descanso.

Las personas trabajadoras mencionadas percibirán un complemento de retén de 100,00 euros/semana, excepto aquel personal que, por este concepto, ya lo venga percibiendo incluido en su salario. Las personas trabajadoras que lo vengán cobrando por importe superior mantendrán el derecho a percibirlo por ese superior importe.

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Artículo 30.- VACACIONES

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 24 días hábiles para el año 2026 y 25 días hábiles para los años 2027, 2028 y 2029, entendiéndose por días hábiles a estos efectos, de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre; pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 periodos, para el año 2026 12 días serán a conveniencia de la persona trabajadora y 12 de la empresa, a partir del año 2027 pasará a 13 días a conveniencia de la persona trabajadora. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute

Cuando el período de vacaciones fijado en el mencionado calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso que, por necesidades del servicio, la persona trabajadora tuviese que disfrutar su período de vacaciones en fechas distintas a las establecidas tendrá derecho a una compensación económica de 120 euros.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

El personal de la empresa que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no tuviesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de tenerse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones de las personas trabajadoras, no sufrirán disminución en su retribución.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad o accidente no laboral, quedarán interrumpidas las vacaciones y continuará su disfrute en las fechas que, de común acuerdo, fijasen ambas partes.

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

Al personal de la empresa que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentre incorporado a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se le reconocerá dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones, regirá lo convenido en ámbitos inferiores y, de no existir, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los seis últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 31.- PERMISOS Y LICENCIAS

A todo el personal de la empresa que lo solicite, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho: quince días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea la propia persona trabajadora. Un día natural si el matrimonio fuese de hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as o padres y madres.

b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La persona trabajadora tendrá derecho, a partir del día del hecho causante a los cinco días.

No obstante, en caso de no hacer uso de dicho permiso a continuación del hecho causante, la persona trabajadora tan solo podrá disfrutar de estos 5 días, bien de forma continua o alterna, a su elección mientras dure la enfermedad grave u hospitalización.

Podrán ampliarse hasta dos días más, cuando la persona afectada tenga que realizar un desplazamiento por este motivo.

c) Por fallecimiento de cónyuges e hijos/as, de padres o madres, padres o madres políticas, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as, tres días laborables, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el personal afectado tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo.

Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad: dos días laborables, que se ampliarán a cuatro días si necesita realizar un desplazamiento

d) Por traslado de su domicilio habitual: un día laborable.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, o de la medicina privada, debiendo de presentar previamente justificante de la cita médica. En los demás casos, hasta el límite de 26 horas año, pudiendo ser utilizadas esas horas para acompañar a los hijos/as en edad de recibir asistencia por médico pediatra (menores de 16 años), a los hijos/as mayores de edad dependientes por problemas de discapacidad, al cónyuge y a los padres o madres y padres o madres políticas discapacitadas a cargo.

g) Por el tiempo necesario, en caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio que en las parejas de hecho que acrediten su situación.

También tendrá derecho el personal que lo solicite, a cinco días laborables de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá que hay desplazamiento, a efectos de los permisos, cuando la persona trabajadora tenga que viajar fuera de la comunidad autónoma gallega.

GRADOS DE PARENTESCO

CONSAGUINIDAD		AFINIDAD	
PARENTESCO	GRADO	PARENTESCO	GRADO
		Mi cónyuge	1º
Mis padres	1º	Padres del cónyuge	1º
Mis hijos	1º	Cónyuges de mis hijos	1º
Mis hermanos	2º	Cónyuges de mis hermanos	2º
Mis abuelos	2º	Abuelos de los cónyuges	2º
Mis nietos	2º	Cónyuges de mis nietos	2º
		Cuñados (hermanos del cónyuge) y sus cónyuges	2º
Mis tíos (hermanos de los padres)	3º	Cónyuges de mis tíos	3º
Mis sobrinos (hijos de los hermanos)	3º	Cónyuges de mis sobrinos	3º
		Tíos (hermanos de los padres del cónyuge) y sus cónyuges	3º
		Sobrinos (hijos de cuñados) y sus cónyuges	3º

Artículo 32.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48 bis del ET para la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento, y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por riesgo durante el embarazo.

En este último supuesto, la empresa abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social, hasta contemplar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión (de la trabajadora víctima de violencia de género) tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 33.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

a) Permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses.

Los progenitores, o adoptantes, guardadores o acogedores por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Los progenitores, o adoptantes, guardadores o acogedores por su voluntad, podrán sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o del padre, de la prestación por cuidado o nacimiento y cuidado del menor hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En la aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no tenga autonomía para valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Las concreciones horarias, de turno, la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los párrafos anteriores corresponderán al personal afectado, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer en el hospital a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de las Personas Trabajadores.

Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería a la persona trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizado continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad.

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

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

c) Adaptación de duración y distribución de jornada.

De acuerdo con el artículo 34,8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los términos y condiciones regulados en dicho precepto

Artículo 34.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS, Y FAMILIARES

El personal de la empresa tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque estos sean provisionales contados desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Dicha excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa o podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. De todas maneras, la excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la empresa, especialmente con la ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 35.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

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

Artículo 36.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años; no se computará el tiempo que dure la situación para ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo, a la fecha en que se solicite iniciarla y la empresa acusará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita en un máximo de 15 días desde la solicitud.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la finalización de la excedencia voluntaria. La notificación se realizará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito. La falta de comunicación de la solicitud por parte de la persona trabajadora, en dicho plazo conlleva la pérdida del derecho.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

CAPÍTULO V

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 37.- SALARIOS

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como Anexos.

Artículo 38.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2026 se incrementan las tablas salariales publicadas en el BOP de fecha 06/02/2026 en un 5%.

Para el año 2027 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 3% a partir del 1 de enero de 2027.

Para el año 2028 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 3% a partir del 1 de enero de 2028.

Para el año 2029 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 4% a partir del 1 de enero de 2029.

Artículo 39.- REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2026 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2026 registre un incremento superior al 5%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2026, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2027. La revisión salarial generará el cobro de atrasos desde el 1 de enero, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2027.

Para el año 2027 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2027 registre un incremento superior al 3%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2027, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2028. La revisión salarial generará el cobro de atrasos desde el 1 de enero, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2028.

Para el año 2028 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2028 registre un incremento superior al 3%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2028, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2029. La revisión salarial generará el cobro de atrasos desde el 1 de enero, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2029.

Para el año 2029 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2029 registre un incremento superior al 4%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2029, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2030. La revisión salarial generará el cobro de atrasos desde el 1 de enero, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2030.

Durante la vigencia del presente convenio, y únicamente para el mismo, se pacta el pago de atrasos, en el supuesto en que proceda, desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 40.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO

1) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

Artículo 41.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. ESTRUCTURA

1) Las remuneraciones económicas del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2) Retribuciones salariales:

A) Salario base es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

B) Complementos personales son aquellos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora y que fueran valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

C) Complemento de puesto de trabajo son aquellas cantidades que percibe la persona trabajadora en razón de las características del puesto de trabajo o de la manera de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable, a excepción del Plus de Jefe de Equipo en los términos del art. 47.

D) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo, son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como pluses, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo de cálculo y no tendrá carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en julio y otra en diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será rateado según las normas siguientes:

I.-El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural percibirá la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

II.-El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial percibirá gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

F) Mejoras voluntarias, el régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

3) Percepciones extrasalariales: tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

a) Los capitales asegurados derivados de pólizas de vida o accidente.

b) Las prestaciones y sus complementos e indemnización de la Seguridad Social.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fueran realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellos de alquiler o coste de vivienda que viniesen percibiendo las personas trabajadoras.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4) Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen y en caso de duda, lo que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2, sin que en ningún caso se pueda cualificar como salario base.

5) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, podrán establecer el pago del salario anual prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 42.- TABLA SALARIAL

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para la persona trabajadora, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin ninguna discriminación por razón de sexo, y que se contiene en los Anexos de este Convenio.

Artículo 43.- DEVENGO DE SALARIO

El salario base se percibirá durante todos los días naturales por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla salarial.

Los pluses salariales del Convenio se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada grupo o nivel, se fijen en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extrasalariales del Convenio se percibirán por todos los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla de percepciones económicas.

Las pagas extraordinarias se percibirán por días naturales de la siguiente manera:

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

b) Paga de Navidad: 1 de julio a 30 de diciembre.

En las tablas de percepciones económicas figurará para cada categoría o nivel el salario anual correspondiente.

Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a la mensualidad de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos, la cuantía de estos anticipos no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “cheque nómina” y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: “nómina domiciliada”.

La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, en el momento de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal “NIF”, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 45.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Todo el personal de la empresa que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que determinen en el presente Convenio Colectivo, reglamentos de régimen interior o normas a este respecto, y para el año 2026 se fijará como mínimo 50.76 €/día si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. y 60.94 €/día si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 20.31 €/ día.

Desde la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal de la empresa que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique la empresa o taller y requieran pernoctar en el lugar de destino, tendrá derecho al cobro de un plus de pernocta por importe de 15 euros al día. Esta cantidad será compensable y absorbible con cualquier cantidad que se cobre por encima del convenio colectivo con motivo o consecuencia de dicho desplazamiento.

Para los años 2027 a 2029, estos importes se actualizarán de igual modo que el resto de los salarios.

Los días de salidas darán derecho a percibir idéntica dieta y para los de llegada quedarán reducidas a la mitad, cuando la persona afectada pase la noche en su domicilio, a menos que tuviera que efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de manera que la persona trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta y las dietas serán siempre a cuenta de la empresa, quien deberá adelantar parte de los gastos estimados a la persona trabajadora, bien a través de una tarjeta bancaria o bien en dinero en efectivo.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, donde no se prestan servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Incluso cuando exceda de dicha distancia, no se percibirán dietas cuando en la localidad donde se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia de la persona afectada, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase a pernoctar fuera del domicilio habitual, el personal afectado percibirá en concepto de dieta, en lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 170% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a las que se hace referencia en el párrafo anterior, que por prestar los servicios en las obras que realice la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 55% del Salario Mínimo Interprofesional (salario mínimo anual publicado en el BOE)

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en este último.

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

Cuando las personas trabajadoras, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará, la cantidad de 0,26 euros por kilómetro o la cantidad máxima que se fije anualmente por Hacienda como exenta de IRPF por uso del vehículo particular por motivos laborales.

Artículo 46.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD

Se considerará que existe excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en aquellos puestos de trabajo, donde la evaluación de riesgos laborales, realizada por el servicio de prevención, determine que subsiste un riesgo calificado como importante, que no haya podido ser mitigado o reducido con medidas de protección colectiva o individual.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores, una bonificación para el año 2026 de 9,80 € por día efectivo de trabajo. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, la bonificación será de 12,22 € por día efectivo de trabajo si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y de 14,70 € por día efectivo de trabajo si fuesen las tres.

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Si por mejora de las instalaciones o de los procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, dejará de abonarse la citada bonificación y se podrá recurrir la decisión adoptada de acuerdo con el procedimiento legal.

La falta de acuerdo entre empresa y personal con respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción laboral competente.

Artículo 47. - PLUS DE JEFE O JEFA DE EQUIPO

Es jefe o jefa de equipo el personal procedente del grupo profesional 5 que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no superior a diez ni menor a dos

El jefe o jefa de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo o nivel al suyo.

El Plus que percibirá en el año 2026 será de 294,55 euros mensuales.

Para los años 2027a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios..

Se consolidará la percepción del plus después de que las personas trabajadoras tengan desarrolladas las tareas propias de la Jefatura de Equipo durante 18 meses consecutivos o 36 meses alternos, en un período de 10 años.

Estas mismas condiciones serán aplicables a la del capataz.

El ser recurso preventivo no implica ser jefe de equipo.

Artículo 48.- ANTIGÜEDAD (COMPLEMENTO PERSONAL)

El complemento de antigüedad quedó eliminado a partir de 1998. Las personas trabajadoras en activo a 31/12/1997 continúan percibiendo por dicho concepto, como complemento personal no absorbible ni compensable, las cuantías que figuran en el Anexo III como complemento personal.

Artículo 49.- PLUS DE TRABAJO EN CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES

Los trabajos de construcción y reparación de embarcaciones, sean en varaderos o a flote, tendrán una prima por día efectivo de trabajo en la cuantía de 2,84 euros para el año 2026.

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Artículo 50.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, y se adaptará a la normativa vigente en cada momento.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, esté comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, el personal de portería y los/as serenos que fueran contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De la misma manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todo aquel personal de jornada diurna que tuvieran que realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección de la empresa, con objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada; debe de cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto el Comité de Empresa o delegados/as de personal emitirán el informe correspondiente.

Todas las personas trabajadoras con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán en el año 2026 una bonificación de 12.22 euros por día efectivo de trabajo.

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual el personal afectado ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para las personas trabajadoras la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando concurren turnos alternativos rotatorios, en el año 2026 se abonarán a 3,55 euros por día efectivo de trabajo y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 12,00 euros por día efectivo de trabajo.

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Ninguna persona trabajadora estará en el mismo turno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 51.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre, salvo lo establecido en el apartado 5) del artículo 41, consistentes en 30 días de salario base más el complemento personal, en su caso y 25 días de plus de asistencia para cada una de ellas. Se prorratearán en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 52.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se basa este premio o plus en la presencia efectiva de la persona trabajadora sobre la totalidad del horario laboral.

Para premiar la asistencia y la puntualidad se establece un premio o plus para todas las categorías en 2026 de 6,12 euros por día efectivo de trabajo.

A los efectos de fijación de la cuantía del premio o plus de asiduidad, se establece un cómputo anual que resulta de dividir la jornada anual pactada por 299 días de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que en esos días están incluidas las vacaciones anuales reglamentarias y sábados se trabajen o no, lo que totalizan 1.829,88 euros para el año 2026, en esta cantidad no está incluido el importe recogido en las pagas extraordinarias según el artículo 52 de convenio colectivo. Para los años 2027 a 2029, estos importes se actualizarán de igual modo que el resto de los salarios.

Dada la condición de este premio o plus:

- 1.- Sólo se percibirá por día efectivo de trabajo.
- 2.- Se pierde el premio o plus de un día por:
 - 2.1.- Una falta de trabajo.
 - 2.2.- Dos retrasos.
 - 2.3.- Dos omisiones del ticado o control de entrada.
 - 2.4.- Toda ausencia al trabajo (total o parcial) justificada o sin justificar, salvo permiso retribuido.
- 3.- Se pierde el premio o plus del mes por:
 - 3.1.- Tres faltas al trabajo.
 - 3.2.- Seis retrasos.
 - 3.3.- Seis omisiones del ticado o control de entrada.
 - 3.4.- Tres faltas leves.
 - 3.5.- Dos faltas graves.
 - 3.6.- Una falta muy grave.
 - 3.7.- Más de siete días laborables en caso de enfermedad.

No se considerarán como faltas de asistencia, a los efectos de pérdida del premio o plus del mes, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos que se determinan en el presente Convenio, así como las producidas por accidente laboral; las de las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses; los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento hijo/a y las ausencias motivadas por el desempeño de sus funciones de los/las miembros/as del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as Sindicales si los hubiera.

Asimismo, los días que la persona trabajadora permanezca internado en un establecimiento hospitalario, así como los días siguientes a la hospitalización sin darse de alta, tendrán el mismo carácter y tratamiento que las ausencias al trabajo por accidente laboral.

Cuando una persona permanezca de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad común) y esta baja coincida entre el final de un mes y el comienzo de otro o varios consecutivos, con relación al segundo mes o siguientes, siempre y cuando perdiera el premio o plus del primer mes, los meses segundo o siguientes, recibirán el mismo tratamiento que se acuerda para las bajas por accidente laboral.

A los efectos anteriores se considerarán

1.- Retrasos.

1.1.- Las horas exactas de entrada y salida se indicarán mediante las señales que cada empresa establezca.

El personal de la empresa deberá encontrarse en sus puestos de trabajo al darse las señales de principio y fin de jornada.

El no-cumplimiento de estos requisitos supondrá la consideración de retraso, abandono de puesto o simulación de presencia de otra persona trabajadora.

2.- Faltas parciales al trabajo.

2.1.- Todo tardo o control de entrada que exceda treinta minutos sobre el horario de entrada y salida durante la jornada laboral.

3.- Permisos para el médico general y especialista.

3.1.- Se considerarán a todos los efectos como faltas justificadas.

Artículo 53.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de las personas trabajadoras, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente. Por este motivo se recomienda el análisis, en el seno de las empresas, de la conveniencia de sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones.

CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

a) **FUERZA MAYOR.**- Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) **PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.**- Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente en función de la clasificación siguiente:

· Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

R.T.A.

COEFICIENTE=1,60 Fórmula de cálculo H.E.= $\frac{\text{R.T.A.}}{H} \times 1,60$

H

· Horas extraordinarias realizadas en festivos (domingos y días festivos) :

R.T.A.

COEFICIENTE=1,75 Fórmula de cálculo H.E.= $\frac{\text{R.T.A.}}{H} \times 1,75$

H

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual en la que estarán incluidos el salario base, plus de asistencia y complemento personal, en su caso, así como las pagas extraordinarias.

Art. 54.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje del AGA

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, creada y regulada por el Decreto 101/2015 de la Xunta de Galicia cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 55.- NORMA GENERAL

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

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

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todo el personal afectado y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: DIRECCIÓN Y PERSONAS TRABAJADORAS.

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

Artículo 56.- DESARROLLO

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

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

Artículo 57.- SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO

La determinación de los Sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

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

Por Sistema de organización científica y racional del trabajo se entenderá el conjunto de principios de la organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de la medición del trabajo y de la valoración de puestos.

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

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

Artículo 58.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las empresas que quieran implantar un Sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras de la implantación o sustitución que decida efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir un órgano paritario. Dicho órgano paritario, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará el acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación vigente.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 59.- ÓRGANO PARITARIO

El órgano paritario a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos personas y un máximo de ocho. La mitad de su composición procederá de la representación legal de las personas trabajadoras y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de este órgano:

- Las establecidas en el artículo 59 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previa a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes del órgano paritario podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 60.- REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

CAPITULO VII**DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 61.- SEGURO COLECTIVO**

Las empresas deberán concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las

siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas

- Accidente laboral y/o enfermedad profesional con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 45.000 euros

- Accidente laboral y/o enfermedad profesional con resultado de invalidez permanente total: 40.000 euros.

Artículo 62.- JUBILACIÓN

El personal que se jubile como máximo a la edad prevista legalmente para poder acceder a su jubilación tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones retribuidas si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez a veinte años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones retribuidas; si llevasen de veinte años de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco mensualidades.

Estas cantidades serán calculadas sobre todos los conceptos salariales. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa a la persona trabajadora que solicite el Premio de Vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

En el supuesto de que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. durante estos períodos vacacionales, en el lugar de percibir el importe de las vacaciones, se le completará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Artículo 63.- JUBILACIÓN PARCIAL

Las personas trabajadoras interesadas en acceder a la jubilación parcial, deberá dirigir la oportuna solicitud a la dirección de su empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que pretenda acceder a la jubilación parcial.

Las empresas se comprometen acceder a las solicitudes, en todos aquellos supuestos que sea posible.

La empresa receptora de la solicitud deberá de contestar en el plazo máximo de un mes en la misma forma en que se hubiese efectuado la solicitud.

Las personas que se acojan a la jubilación parcial disfrutarán del premio recogido en el artículo anterior.

El presente artículo mantendrá su vigencia en tanto en cuanto la legislación vigente lo permita.

Artículo 63 BIS.- COEFICIENTES REDUCTORES

Las asociaciones provinciales firmantes de este convenio muestran su compromiso con el objetivo de conseguir que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo se puedan beneficiar de coeficientes reductores para la jubilación anticipada.

Artículo 64.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando la personas trabajadoras se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.

Artículo 65.- OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

El Gobierno de España ha publicado en el Boletín Oficial del Estado un RD encaminado a garantizar la equidad en la remuneración salarial entre hombres y mujeres. Se trata del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que determina que todas las empresas deberán contar con un registro salarial a partir de abril de 2021.

En términos concretos, se traduce en la obligación de llevar un registro retributivo (empresas de hasta 50 personas trabajadoras), o realizar una auditoría laboral (más de 50 personas trabajadoras); aplicar un sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y, por último, hacer efectivo el derecho de información del personal y de la representación legal de personas trabajadoras si la hubiera.

Todas las empresas están obligadas a contar con un registro retributivo, independientemente, del tamaño de las mismas y desglosado por centro de trabajo.

CAPITULO VIII**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 66.- PRINCIPIOS GENERALES**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del personal no se vea afectada.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un PLAN DE PREVENCIÓN en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para su realización, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. La representación legal de las personas trabajadoras y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, y en este caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Las personas trabajadoras, su representación legal y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma o del Servicio de Prevención de existir éste, facilitándole los medios necesarios.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del personal contratado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones que se realicen como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes de este convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención y se comprometen asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud del personal, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual las personas trabajadoras y los/las empleadores; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Artículo 67.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las organizaciones que suscriben este acuerdo constituirán, en el plazo de 3 meses a partir de su firma, una comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo con carácter paritario, la cual tendrá entre otras funciones:

1) Promover entre empresa y personal contratado del sector del metal comprendidos en este convenio una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo y, concretamente, la de dar a conocer a empresas y personal el funcionamiento de los Comités de Salud Laboral y de los delegados/as de prevención.

2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas, con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.

3) Proponer y prever las medidas técnicas.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo que de tal manera dispone la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

En los casos de subcontratación la empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los Centros de Trabajos en los que presten servicios las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como higiénico-sanitarias.

En los aspectos no comprendidos en el presente acuerdo, será aplicable lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás reglamentos y normas complementarias de ella.

Artículo 68.- VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS DE SALUD

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de P.R.L. y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo, estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en los que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Las personas trabajadoras que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para ese desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridad y Salud Laboral de A Coruña u otro Centro Asistencial similar.

La Comisión Paritaria analizará anualmente el nivel global de eficiencia mostrado por el colectivo de Mutuas Patronales en el desarrollo de los servicios a las empresas del sector, pudiendo, a tal efecto, recibir y estudiar la información que se le remita por parte de las personas trabajadoras, así como de sus representantes legales y de las empresas. Igualmente, en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, su dirección y la representación de las personas trabajadoras evaluarán el nivel de eficiencia en la prestación del servicio por parte de la respectiva Mutua de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En el caso en que exista acuerdo entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras en manifestar una queja al respecto, esta será remitida a la Mutua afectada. De igual manera, se le trasladarán aquellas quejas que formule la representación sindical cuando no haya acuerdo acerca de las mismas con la dirección de la empresa. Como resultados de la evaluación efectuada en cada empresa, la representación de las personas trabajadoras podrá, asimismo, proponer a la dirección la cancelación o no renovación del contrato existente.

Artículo 69.- PRENDAS DE SEGURIDAD

Todas las empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal que por su actividad lo precise percibirá dos buzos cada año y si fuese necesario, como consecuencia de accidente, desgaste, etc. se le entregará otro en su lugar, siempre contra devolución de la prenda deteriorada. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación. Asimismo, se facilitarán dos toallas al año.

En lo que se refiere al calzado, el empresario dotará a la persona trabajadora de un par de botas de seguridad, como mínimo, que le proteja de los riesgos que su actividad pueda provocar, siempre que dicha actividad requiera estas prendas de protección.

El personal de administración y el personal técnico que así lo solicite percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por la persona, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. El personal de administración y el personal técnico que tenga que realizar alguna labor en los talleres serán provistos de ropa adecuada (buzo, botas de seguridad, casco, etc.) que les proteja de los riesgos inherentes a estos lugares de fabricación.

Se proveerá de prendas de abrigo, ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también los/las que tuviesen que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contacto con ácidos, se dotará a la persona trabajadora de ropa adecuada.

Al personal de portería, vigilancia, conserjería y conducción se les proporcionará cada año uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

A la persona trabajadora que realice su labor con gafas graduadas, la empresa tendrá que proporcionarle gafas o protecciones que puedan ser superpuestas a las gafas graduadas de la persona afectada.

Las mujeres embarazadas percibirán la ropa adecuada a su estado de gestación, previéndolas del equipamiento necesario durante el embarazo.

Cuando la índole nociva de la actividad de las personas trabajadoras así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la normativa vigente sobre salud laboral.

Artículo 70.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Toda aquella persona trabajadora que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos que existan en la empresa en relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artículo 71.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de P.R.L. deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación revelaran un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si eso no fuera posible, se procederá en los términos previstos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales aplicable a estos supuestos.

Artículo 72. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 72. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y TOLERANCIA CERO

Las partes firmantes de este convenio, empresas y sindicatos, manifiestan su más profundo rechazo a cualquier situación, actitud o comportamiento constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, comprometiéndose a implementar una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, de igualdad efectiva en Galicia.

Con este fin, las empresas afectadas por este convenio actuarán de manera efectiva, estableciendo medidas preventivas y procedimientos específicos que garanticen la protección de las personas trabajadoras, la confidencialidad de las actuaciones y la erradicación de cualquier conducta constitutiva de acoso.

La declaración de principios que sustenta este protocolo incluye:

- El compromiso de tolerancia cero y respeto a la dignidad de las personas.
- La definición del acoso sexual y por razón de sexo, con ejemplos claros para facilitar su identificación.
- La información de las posibles sanciones derivadas de conductas de acoso.
- El deber de todo el personal de respetar la dignidad ajena y colaborar en la prevención.
- La garantía de confidencialidad y protección, salvo mala fe, respecto de denunciantes, testigos y denunciados.
- La identificación y difusión de la persona o personas responsables confidenciales para tramitar los procedimientos de acoso en cada empresa.
- La mención expresa de los canales de denuncia y de los procedimientos tanto informales como formales.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En aplicación del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 6 de la Ley 7/2023 de Galicia:

1. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando

se crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo. Ejemplos: contacto físico no consentido, comentarios de carácter sexual, insinuaciones, proposiciones, mensajes gráficos o escritos de tono sexual.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

3. Se consideran, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, la empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, negociando y aplicando los procedimientos específicos previstos en este convenio. Para ello, se establecerán medidas preventivas negociadas con la representación legal de la plantilla, tales como:

- La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.
- La realización de campañas informativas y de formación obligatoria para toda la plantilla y especialmente para personal con responsabilidad de mando.
- La práctica de valoración y prevención de los riesgos psicosociales, incluida la incorporación de la perspectiva de género y la protección frente a las violencias sexuales en el análisis de riesgos laborales.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Como medidas preventivas en el ámbito de aplicación del convenio:

1. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la definición, manifestaciones y fórmulas de actuación frente a cualquier forma de acoso, incluidas acciones formativas periódicas y campañas de concienciación.
2. Difundir los principios del protocolo y las consecuencias disciplinarias de toda conducta de acoso, mediante los canales habituales de comunicación interna (tablón, intranet, correo corporativo, jornadas informativas).
3. Establecer y dar a conocer un canal de denuncias específico, sencillo, accesible y confidencial, preservando la identidad y derechos de todas las personas implicadas.
4. Identificar expresamente en cada centro de trabajo o empresa una o varias personas responsables ("personas designadas confidenciales") para el tratamiento de los casos de acoso, garantizando su formación continua y su protección frente a represalias.
5. Promover la implicación y corresponsabilidad de toda la estructura organizativa, en especial de los mandos, en la detección y erradicación de conductas de acoso.

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones garantizarán la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, cuidando que tanto víctimas como denunciantes o testigos gocen de protección eficaz contra cualquier represalia.

Acceso al procedimiento:

- Puede iniciar el procedimiento cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso, directamente o a través de terceros (compañeros, representantes sindicales, responsables designados), mediante comunicación verbal o escrita. No se exigirá la acreditación previa de "indicios suficientes", bastará la exposición razonada de los hechos para activar la valoración inicial y asegurar la investigación de toda sospecha razonable o indicio.
- La presentación de quejas o denuncias podrá hacerse a la persona responsable designada, a la Comisión de Igualdad de la empresa (si la hubiere), a la dirección de la empresa, o a la representación sindical. Todas las denuncias o quejas serán registradas y tratadas con estricta confidencialidad.

Procedimiento informal:

- La persona afectada podrá optar por un trámite informal comunicando verbalmente o por escrito la situación, dirigiéndose a quien considere oportuno de entre las figuras habilitadas (persona responsable, Comisión de Igualdad, dirección, representantes sindicales).
- El objetivo prioritario será el cese inmediato de la conducta incidiendo en la advertencia a la persona presuntamente autora, con intervención de la dirección.
- Si no se logra solución satisfactoria, o si la persona afectada lo solicita, podrá abrirse el procedimiento formal.
- De todo procedimiento informal quedará constancia escrita e informe a la dirección y/o Comisión de Igualdad.

Procedimiento formal:

- Las denuncias se presentarán preferentemente por escrito, identificando a la persona denunciante, la persona presuntamente acosadora y, en su caso, a quienes hayan presenciado o conocido los hechos.
- Recibida la denuncia, la persona responsable designada actuará como instructora, garantizándose la intervención de la representación legal de la plantilla o, en su defecto, de un compañero/a, elegido/a por la víctima.
- El plazo para tramitar y resolver el procedimiento será de un máximo de 15 días hábiles, prorrogable solo en caso justificado y siempre garantizando la diligencia.
- Durante la instrucción, si lo solicita la víctima y es posible, se adoptarán medidas provisionales para evitar el contacto entre persona denunciante y denunciada, sin perjuicio de los derechos de la víctima ni de sus condiciones laborales.
- Concluida la investigación, se elaborará informe que se trasladará a la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial, identificando la existencia (o no) de acoso y su carácter (horizontal o vertical), y se comunicarán expresamente las posibles sanciones.

Garantías adicionales:

- Nadie que interponga una denuncia, participe como testigo o asesore en el procedimiento podrá ser objeto de represalia.
- Queda garantizada la confidencialidad de todo el proceso, incluido el tratamiento de datos, preservando la identidad de todas las personas implicadas frente a terceros, excepto ausencias de mala fe.
- La existencia y resultado del expediente de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo serán comunicados preservando la privacidad.
- Este protocolo no limita el ejercicio de acciones legales ante la Inspección de Trabajo y la jurisdicción social/penal.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por la dirección de la empresa, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

CAPÍTULO IX**IGUALDAD****Artículo 73. Principio de igualdad de trato y oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona trabajadora y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral provincial sectorial del convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia da Coruña, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 74. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de la Industria Siderometalúrgica se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. *Acceso al empleo.* Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Igualmente, nadie podrá ser discriminado/a por su edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.

2. *Clasificación profesional.* El sistema de clasificación profesional, que se recoge en el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo, edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.

3. *Promoción profesional.* En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado. De la misma manera la edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física, no podrá suponer un hándicap en los sistemas de promoción profesional.

4. *Formación profesional.* En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respecto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. *Retribución.* Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. *Tiempo de trabajo.* Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial provincial, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

7. *Demás condiciones de trabajo.* En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Artículo 75. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial provincial de la Industria Siderometalúrgica

En el seno de la Comisión paritaria de este Acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros cada una ellas, procurando que resulte una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de la Industria Siderometalúrgica. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión en el presente Acuerdo.

La Comisión de Igualdad recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de la Industria Siderometalúrgica previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 76. Los planes de igualdad de las empresas de la Industria Siderometalúrgica y otras medidas de promoción de la Igualdad.

1. Las empresas de la Industria Siderometalúrgica están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de la Industria Siderometalúrgica de más de cien personas trabajadoras hasta el 7 de marzo del 2022 y de más de cincuenta personas trabajadoras a partir de 8 de marzo del 2022, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. Será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad Sectorial.

Artículo 77. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas que estén obligadas a realizar un plan de igualdad o que decidan llevarlo a cabo realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades.
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.

- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo)
- h) Número de personas por áreas funcionales
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales)
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por exceso, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- o) Retribución mensual
- p) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- q) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales
- r) Número de personas con contrato de alta dirección

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Las partes negociarán incorporar una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de la Industria Siderometalúrgica.

Los datos del diagnóstico de situación para los Planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 78. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de la Industria Siderometalúrgica

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de la Industria Siderometalúrgica, deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta.

Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir al AGA.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 79.- Plan de Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI para empresas de más de 50 personas trabajadoras

Primero.- Declaración de intenciones

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa. Con este fin, se implantarán todas las medidas que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, edad, nacionalidad, lengua, educación, capacidad, religión, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas deberán de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello se deberá garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, han de garantizar la no discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso a los puestos de trabajo en la empresa, en las condiciones de trabajo, igualdad salarial, en la formación y en la promoción profesional de las personas con diversidad sexual y/o expresión de género, incluyendo acciones específicas para los colectivos más vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero (EDL 2023/3076), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

4º.- Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI

Todas aquellas empresas que cuenten con un Protocolo de acoso por razón de sexo, se entenderá automáticamente ampliado su objeto incluyendo acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con un Protocolo de acoso, se aplicará el siguiente Protocolo:

Protocolo frente al acoso por razón de sexo, orientación, identidad sexual y expresión de género

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes de este convenio, empresas y sindicatos manifiestan su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso sexual y acoso por

razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. “El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2. “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

3. Constituye el acoso por orientación sexual o identidad de género es cualquier conducta que persiga denigrar, ofender o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a personal con mando y personal de dirección.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro da empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, la Dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado a la plantilla para su conocimiento.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, a los miembros de la Comisión de

Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, requiriéndose para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa y/o a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validez.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el Instructor/a será la persona responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario/a una persona de la representación sindical, para el caso de que lo hubiere. En su defecto, la víctima elegirá o bien a un compañero/a de trabajo o a un/a representante de uno de los sindicatos firmantes que la víctima designe. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir de la recepción de la denuncia

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Finalizado el expediente, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial de este convenio, la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral, el cual ha concluido sin acoso o con acoso, en este último caso se identificará si el acoso es horizontal o vertical.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad sexual o expresión de género, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por la dirección de la empresa, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa

y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

CAPITULO X

CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Capítulo del convenio está regulado en el Capítulo XII del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 80.- CRITERIOS GENERALES

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales del personal, 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras 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 transcendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona afectada 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 artículo 73 del presente convenio.

Artículo 81.- 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 mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien 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 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 se pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para si mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 82.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como 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 ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen 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 la representación legal de las personas trabajadoras, 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 y compañeras 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 orgánicamente 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 aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituyen 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 artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 83.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como 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 días 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 la persona trabajadora 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 perjuicio a la empresa, a la plantilla que pudiese 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 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo 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, diversidad funcional, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para si mismo, para sus compañeros y compañeras 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 la persona trabajadora.

Artículo 84.- RÉGIMEN DE SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Artículo 85.- 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.

CAPÍTULO XI**DERECHOS SINDICALES****Artículo 86.- DERECHOS SINDICALES**

Las partes firmantes del presente Convenio que respetan la Ley orgánica de libertad sindical y las disposiciones del Estatuto de las Personas Trabajadoras que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un uso más fácil de los textos legales:

a) La representación sindical que participe en la Comisión Negociadora del presente Convenio manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los representantes legales de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin superar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados/as sindicales de una misma central sindical, uno/a de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

d) Los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal dispondrán de un crédito horario de acuerdo con la siguiente escala:

- empresas de hasta 100 personas trabajadoras: 16 horas/mes
- empresas de 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas/mes
- empresas de 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas/mes
- empresas de 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas/mes
- empresas de 751 en adelante: 40 horas/mes

CAPÍTULO XII**FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 87.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización de adaptación de las personas trabajadoras activas a las nuevas características de las tareas en la empresa.

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas afectadas.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las empresas en el marco de los acuerdos firmados en el ámbito sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, con el fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- Al personal que participe en cursos de formación continua, se le tendrá en cuenta estos cursos a efectos de promoción profesional dentro de la empresa.

- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al nuevo modelo de Formación Continua regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, publicado en el BOE de 11 de abril de 2007.

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 88.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

A los efectos de notificación se asigna el siguiente correo electrónico de la CEC: **sidero@cec.es**

Artículo 89- COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por 6 personas provenientes de los sindicatos firmantes y 6 de las empresas, de los cuales al menos un representante de cada parte deberá ser mujer.

Artículo 90- ESTRUCTURA

La Comisión Paritaria tendrá carácter provincial para todo el ámbito territorial del Convenio y tendrá su sede en A Coruña. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria provincial podrá delegar en Comisiones Paritarias descentralizadas.

Cuando los temas incidan en la interpretación de lo pactado, únicamente será competencia de la Comisión Paritaria Provincial.

Artículo 91.- PROCEDIMIENTO

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación a las partes firmantes de este Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Paritaria cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente ser presentadas o avaladas por alguna de sus partes integrantes.

Asimismo, se permite el voto delegado, acreditado por escrito y siempre que recaiga en otra persona de la Comisión.

Funcionamiento.

a) De la convocatoria.

Para solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria será necesaria petición por escrito dirigido a las Organizaciones integrantes de la misma.

En la convocatoria, se especificarán los temas a tratar.

El Secretario/a trasladará la petición efectuada y fijará la fecha y hora de la reunión. Entre la solicitud de la convocatoria y la fecha de reunión, habrán de mediar, como mínimo, 10 días, y como máximo 25, salvo acuerdo expreso o tácito en contrario.

Los asuntos planteados, con carácter general, deberán resolverse en el plazo máximo de 25 días. Por acuerdo expreso de las partes, podrán establecerse otros plazos.

b) Del modo de proceder en las reuniones.

De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por las personas asistentes o pudiendo delegarse la firma a dos interventores/as, uno/a por la Representación Empresarial y otro/a por la Representación de las Personas trabajadoras. En este último supuesto, las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión.

c) De los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones.

En caso de no obtenerse acuerdo, se recogerá en el acta las diferentes posturas, pudiendo las partes acudir a cualquier organismo administrativo y/o judicial para la defensa de sus intereses.

En el plazo de 3 meses desde la publicación en el BOP del presente Convenio, la Comisión Paritaria provincial procederá a la constitución de las Comisión Paritaria delegadas a la que se hace referencia en el artículo anterior. En cuanto al funcionamiento de dichas Comisiones Paritarias, se estará a lo dispuesto para la Comisión Paritaria provincial.

Los firmantes de este Convenio acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos individuales o colectivos, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA.

Artículo 92.- FUNCIONES

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepción y distribución de informes sobre materiales que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4.- Resolver las discrepancias surgidas entre la parte social y empresarial en la negociación de una inaplicación del convenio colectivo.

Artículo 93.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización total como parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

La LOPDGDD regula este derecho en el artículo 88 y en su apartado 3, requiere la audiencia previa de la representación legal para elaborar una política en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (artículo 88.3). Por otra parte, el uso de los medios tecnológicos requiere la regulación específica que se detalla a continuación sobre cómo adaptar este derecho a la realidad de los diferentes sectores y situaciones laborales.

- Las jornadas de formación y sensibilización deben de eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada efectiva para evitar que ésta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.
- Se controlará la efectiva desconexión digital por parte de las empresas o administraciones públicas (AAPP) para que fuera de la jornada establecida (vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión de la relación laboral, etc.) no se envíen comunicaciones a través de ningún medio digital.
- Se garantizará el “envío retardado” para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria; y las “respuestas automáticas” durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando, si es posible, otro contacto que pueda atender las demandas durante ese periodo.
- Las reuniones de trabajo y las sesiones formativas se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Si,

por causas justificadas, y de forma excepcional, se deben realizar fuera de la jornada establecida, la asistencia será de carácter voluntario y contará como tiempo efectivo de trabajo.

- Se potenciará el uso de la videoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.
- En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido.

DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS

Este derecho está regulado en el artículo 89 de la LOPDGDD. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos. La LOPDGDD exige información, con carácter previo, de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLT, acerca de la existencia y características de las cámaras de videovigilancia y de grabación de sonidos.

El registro de conversaciones privadas, las grabaciones indiscriminadas de voz y las conversaciones de las personas trabajadoras, son medidas intrusivas para la intimidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal, de tal forma que el sistema de grabación de sonidos no puede ser utilizado con fines de control empresarial (artículo 89.3).

En ningún caso, se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos (LOPDGDD artículo 89.2).

En el caso de que estos dispositivos se utilizaran con fines de control empresarial, se deberá informar de esta medida con carácter previo, y de forma expresa clara y concisa a la RLT y a las personas trabajadoras y, además, se ubicará un cartel suficientemente visible en los accesos a las zonas vigiladas, indicando de forma clara la identidad del responsable de la instalación, ante quién y dónde dirigirse para ejercer los derechos que prevé la normativa de protección de datos, y dónde obtener más información sobre el tratamiento de los datos personales.

GEOLOCALIZACIÓN

La LOPDGDD regula en su artículo 90 el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. La geolocalización requiere información previa, expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a la RLT, acerca de su utilización; información adicional en la que deberá constar como mínimo: el sistema de geolocalización que se va a implantar; a partir de qué fecha; que información se va a obtener con esa geolocalización, garantizar e informar que sólo y exclusivamente va a funcionar durante la jornada laboral, quedando totalmente prohibida su uso fuera de ésta; la finalidad con la que se recogen los datos (exclusivamente control horario); donde se van a almacenar los datos; quién los va a tratar; y finalmente garantizar que la persona trabajadora tiene derecho a acceder, rectificar, limitar o cancelar los datos referentes a su persona incluidos en ese fichero (RGPD, artículos 12 y 13, LOPDGDD artículo 11 y 90).

- Sólo se utilizarán en caso de demostrar su necesidad después de valorar los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad; y, en ese caso, deberán ser puestos a disposición por parte de la empresa y, en ningún caso, será admisible que las personas trabajadoras tengan que utilizar los suyos propios. Además, su único fin será el control horario y no podrán activarse permanentemente, estableciéndose los oportunos mecanismos de desconexión en los tiempos de descanso, fuera de las horas de trabajo.

Si no se cumplen las garantías adecuadas y no se imponen límites a su tratamiento, se vulneraría el derecho de intimidad y privacidad de las personas (artículo 18, 1 y 4 de la Constitución Española).

Artículo 94.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio se estará a lo que disponga en cada materia el Estatuto de las Personas Trabajadoras y demás legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el caso de que se produzca un acuerdo, el Convenio General del Metal de eficacia general, durante la vigencia del presente Convenio, que mejore o desarrolle el contenido de éste, será aplicable tras su aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Condiciones salariales de la industria auxiliar de los Astilleros públicos de Ferrol

- 1.- Todas las personas que trabajen en las instalaciones de los astilleros públicos de la Ria de Ferrol percibirán un plus no consolidable por día efectivo de trabajo, exclusivamente mientras trabajen dentro de dichas instalaciones.
- 2.- Ámbito territorial: Este plus será de aplicación en la Ria de Ferrol para todas las empresas que hagan cualquier tipo de trabajo en las instalaciones de los Astilleros Públicos.

3.- Este plus se percibirá diferenciado por categorías y por tipos de actividades de las empresas, distinguiendo dos tipos: las empresas encuadradas en aceros, por un lado, y las empresas encuadradas en pintura y servicios, por la otra. Se acuerda también que las cuantías de este plus se incrementarán en el mismo porcentaje en el que se incrementen los demás conceptos económicos del presente convenio colectivo.

TABLA CON PLUSES POR CATEGORIA Y TIPO DE ACTIVIDAD

Cantidades a pagar en todas y en las 12 mensualidades desde la publicación del Convenio Colectivo.

Aceros	2026
Of. 1ª	705.42
Of. 2ª	297.50
Of. 3ª	199.31
Especialista	99,00

Pinturas y Servicios	2026
Of. 1ª	298,08
Of. 2ª	240,83
Of. 3ª	185,84
Especialista	96.90

Para los años 2027 a 2029, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Si durante la vigencia del actual convenio colectivo se alcance un nuevo acuerdo entre las Asociaciones Empresariales de las Empresas Auxiliares de Navantia y los sindicatos más representativos para la modificación de dichas cuantías o importes, la Comisión Negociadora se compromete a modificar la actual Disposición para actualizar el mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes firmantes del convenio crean una comisión de seguimiento del empleo con el objetivo de evaluar conjuntamente el volumen y el tipo de empleo, las modalidades de contratación, etc. Dicha comisión estará integrada por cuatro personas por parte de las empresas y cuatro personas por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes firmantes del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica, tratando de conseguir la mejor regulación de las actividades encuadradas en su ámbito de aplicación, en aras de alcanzar una equiparación de los niveles de competitividad y evitar la concurrencia desleal, constituirán una Comisión Paritaria que, siguiendo tales principios, estudie y, en su caso, establezca los acuerdos por los que se regulen las peculiaridades específicas de las actividades de montajes industriales, de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y líneas telefónicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a acudir, si son convocadas, a la negociación de un acuerdo marco gallego para el sector del metal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Las partes firmantes de este Convenio recomiendan la aplicación inmediata de los acuerdos de este Convenio una vez firmados por ambas partes sin tener que esperar a su publicación en el Boletín Oficial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

El convenio colectivo se firmará en castellano y en gallego.

ANEXO A**DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

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

PERSONAL TÉCNICO

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/AS

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

OPERARIOS/RIAS

Son las personas trabajadoras 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.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos o éstas a un determinado Grupo Profesional, todo esto según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A. Conocimientos

Para valorar este factor se deberá tener 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 que para valorar deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor que para valorar deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

D. Responsabilidad

Factor que para valorar deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción de la persona, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Para valorar este factor habrá que tener en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce la dirección.

F. Complejidad

La valoración de este factor 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.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos/as

Directores/ras de Áreas o Servicios

Ingenieros/as

Licenciados/as

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 de los mismos 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 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 personas trabajadoras 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 las personas responsables directas 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada".

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as

Titulados/as Superiores DE ENTRADA

A.T.S.

Arquitectos/as Técnicos (Aparejadores)

Ingenieros/as Técnicos (Peritos)

Titulados/as de Grado Medio

Graduados/as Sociales

Tareas

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales. Son aquellos personas trabajadoras 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/as, en un estadio organizativo menor.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as

Analista Programador

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Técnico/a Industrial

Jefe/a de Áreas y Servicios

Empleados/as

Jefes/as de Área o Servicios

Jefes/as Administrativos

Operarios/as

Contramaestre

Jefe/a de Taller (formación cualificada)

Maestro/a Industrial

Maestro/a de Taller

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 personas de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

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

3) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una mitad 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 varias personas trabajadoras 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, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

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

8) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una persona con categoría profesional superior.

9) Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de 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 una persona con categoría profesional 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, sopor-tando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una persona con categoría profesional superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, 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. Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as

Delineantes de 1ª

Técnicos/as en general

Operarios/as

Encargados/as

Profesional de oficio especial (gran empresa)

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

Tareas

- 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 ensayos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 5) Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
- 6) Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- 7) Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8) Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, soportando 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 las explotaciones de la aplicación de 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 recepciona la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de los que se disponen.
- 14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo o 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 de 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 de adaptación.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficiales Administrativos
- Oficiales de Laboratorio
- Oficiales de Organización
- Viajante

Operarios:

- Chofer de camión, grúas y turismos
- Profesionales de oficio de 1ª
- Profesionales de oficio de 2ª
- Profesionales siderúrgicos de 1ª y 2ª

Tareas:

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

- 1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3) Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6) Tareas de reparación de operaciones en máquinas convencionales que impliquen el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan 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 prepararon, 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 moldes los resultados de la inspección.
- 14) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleación, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de moldes, todos los datos según código al efecto.
- 15) Realizar agrupación de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero/a
- Auxiliares en general
- Telefonista
- Pesador/a-basculero/a
- Operarios/rias
- Especialista
- Profesional de oficio 3ª
- Profesional siderúrgico 3ª

Tareas:

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

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

16) Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7

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

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza
- Portero/a
- Vigilante
- Operarios/as
- Peón

Tareas:

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

- 1) Tareas manuales.
- 2) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales 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 lleven consigo el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como los útiles necesarios en cualquier proceso productivo.
- 7) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8) Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1) Titulados Superiores. Agrupa a Titulados/as Superiores y Licenciados/as en general, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

2) Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización a la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían las personas trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES MENSUALES Año 2026

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	S.B. MES	PLUS ASID./DIA
1		Técnicos de Grado Superior	2.488,19	6,12
2		Técnicos de Grado Medio	2.389,56	6,12
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	2.152,65	6,12
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	2.078,79	6,12
	C	Maestro de Taller y Contraмаestre	2.055,32	6,12
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	1.930,97	6,12
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	1.917,19	6,12
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	1.797,12	6,12
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	1.737,52	6,12
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	1.670,41	6,12

ANEXO II

TABLAS SALARIALES ANUALES Año 2026

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	S.B. ANUAL	PLUS ASID	P. EXTRAS	TOTAL RETRIB
1		Técnicos de Grado Superior	29.858,28	1.829,88	5.282,38	36.970,54
2		Técnicos de Grado Medio	28.674,72	1.829,88	5.085,12	35.589,72
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	25.831,80	1.829,88	4.611,30	32.272,98
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	24.945,48	1.829,88	4.463,58	31.238,94
	C	Maestro de Taller y Contramaestre	24.663,84	1.829,88	4.416,64	30.910,36
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	23.171,64	1.829,88	4.167,94	29.169,46
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante, Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	23.006,28	1.829,88	4.140,38	28.976,54
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	21.565,44	1.829,88	3.900,24	27.295,56
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	20.850,24	1.829,88	3.781,04	26.461,16
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	20.044,92	1.829,88	3.646,82	25.521,62

ANEXO III COMPLEMENTO PERSONAL Año 2026

Importe anual por año de servicio sin incluir pagas extras

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	IMPORTE
1		Técnicos de Grado Superior	241,58
2		Técnicos de Grado Medio	232,02
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	209,05
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	201,85
	C	Maestro de Taller y Contraмаestre	199,56
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	187,48
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	186,17
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	175,19
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	168,70
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	162,80

ANEXO IV

INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS AÑO 2026

(Artículo 13 CC)

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	TOTAL RETRIB.	INDEMNIZACIÓN MENSUAL
1		Técnicos de Grado Superior	36.970,54	151,93
2		Técnicos de Grado Medio	35.589,72	146,26
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	32.272,98	132,63
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	31.238,94	128,38
	C	Maestro de Taller y Contraмаestre	30.910,36	127,03
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	29.169,46	119,87
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	28.976,54	119,08
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	27.295,56	112,17
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	26.461,16	108,74
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	25.521,62	104,88

2026/4714