

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2414/26

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

DELEGACIÓN T. DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO Y DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DES. DIGITAL Y ADMÓN. PÚBLICA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica, suscrito con fecha 31 de julio de 2026, para los años 2025-2027, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

En Almería, a 1 de septiembre de 2026.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

TÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Industria de CC.OO. de Almería y el Federación de Industria, Construcción y Agro de Andalucía (FICA-UGT) como representación laboral y, de otra parte, la Federación Provincial de Empresarios del Metal de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito funcional.

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 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.

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 accesorio), 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 Estatal, están incluidas en el Anexo I del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo 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 4.- Ambito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito señalado en el artículo 3.

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

Artículo 5.- Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial y sus disposiciones se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en Almería y su provincia, aunque el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6.- Ámbito temporal: vigencia, duración, denuncia y prórroga.

El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

La duración del Convenio será de tres años, contados a partir de 1º de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2027.

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

Denuncia y prórroga.- De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía y a la otra parte, el Convenio se prorrogará por periodos anuales.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso de un nuevo convenio, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligatorio.

Artículo 7.- Pago de atrasos.

Los atrasos que pudieran derivarse de la aplicación retroactiva de los incrementos económicos pactados en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que hayan prestado servicio en cualquiera de las empresas afectadas por el mismo, aunque tuvieran extinguida su relación laboral.

Su abono se hará efectivo dentro de los 90 días siguientes a la publicación de las tablas salariales en el B.O.P.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente Convenio o puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas.

El presente Convenio tiene carácter de mínimos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TÍTULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO**Artículo 12.- Jornada.**

1.- Jornada ordinaria. La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1760 horas.

Con carácter general, la jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo.

2.- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En aquellas empresas en las que se realice una jornada ordinaria de ocho horas diarias durante todo el año natural, y a fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria prevista en el apartado 1 de este artículo, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso, que deberán fijarse en el calendario laboral. En estas empresas, las personas trabajadoras podrán elegir la fecha de disfrute de dos de los días de exceso incluidos en el calendario laboral, con el

límite de coincidencia siguiente: en plantillas de 15 o menos personas trabajadoras, podrá coincidir una persona trabajadora por día; y en plantillas de más de 15 personas trabajadoras, podrá coincidir como máximo el 15% de la plantilla en un mismo día, a fin de asegurar la actividad de la empresa y su organización. La empresa fijará el resto de días de exceso mediante su inclusión en el calendario laboral.

3.- Distribución irregular de la jornada. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre la empresa y las personas trabajadoras, las empresas podrán distribuir, hasta un máximo de 150 horas del cómputo anual por persona trabajadora, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Dicha uniformidad o irregularidad podrá afectar bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

No obstante, por acuerdo expreso entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá convenir la modificación en más o en menos del máximo previsto en el párrafo precedente.

En defecto de pacto en esta materia, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 48 horas a dicha representación y/o a las personas trabajadoras afectadas, podrá distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, hasta el máximo previsto en el párrafo primero de este apartado. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.

El establecimiento de la jornada irregular, se limitará a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

- En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas.
- En cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 30 a 50 horas.

En todo caso, se tendrán en cuenta las siguientes limitaciones:

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
- El periodo de vacaciones y los festivos tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada.
- No podrán imponerse a las personas trabajadoras menores de dieciocho años jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias.
- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización de la persona trabajadora.
- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

4.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

En materia de exposición a temperaturas extremas se estará a lo establecido en la Disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en concreto:

A.- Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, temperaturas extremas.

B.- En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

A modo de recomendación, entre las medidas que pueden adoptarse, en los supuestos de trabajo a la intemperie o en lugares donde el elevado nivel de temperatura así lo aconseje, circunstancia que debe estar acreditada, podrá valorarse que, durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral sea en régimen intensivo de mañana, respetando, en todo caso, la duración máxima anual de la jornada de trabajo.

Artículo 13.- Trabajo a turnos.

1.- Proceso continuo.- Se entiende por proceso continuo, el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año.

2.- Turno cerrado.- Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el trabajo durante las veinticuatro horas del día, de lunes al medio día del sábado, descansando la tarde de los sábados, domingos y festivos.

3.- Descansos.- Para las personas trabajadoras mayores de dieciocho años en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1561/1995.

4.- Ausencias imprevistas.- Las personas trabajadoras en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta vendrá obligada a sustituir al saliente al término de su jornada.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

5.- Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

6.- Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas con proceso continuo, al confeccionar los cuadros horarios, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

7.- Las personas trabajadoras que realicen funciones a turno, percibirán un complemento de puesto de trabajo que, con la denominación de plus de turnicidad, se fija en el artículo 34 del presente convenio. Así mismo, siempre que concurra la causa que lo determina, tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente por "trabajo nocturno".

Artículo 14.- Descanso.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un descanso de duración mínima comprendida entre 15 y 20 minutos.

Artículo 15.- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras ocupadas en las empresas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales de duración, de los que, al menos, veintiún días serán laborables.

La retribución correspondiente al periodo vacacional, estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicio, plus de convenio y la bolsa de vacaciones prevista en el artículo 39 del presente Convenio.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, para su determinación se respetarán, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

b). Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

c) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo derivado del descanso por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora 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.

Artículo 16.- Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación del hecho causante y de su mantenimiento en el tiempo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo que se indica a continuación:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este Convenio colectivo.

En el supuesto que las parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad con la misma persona, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de este.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge y hermano/a; y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos/as políticos, hermanos/as políticos e hijos/as políticos. Cuando tenga que desplazarse la persona trabajadora fuera de la provincia se ampliará en tres días más, previa justificación.

c) Cinco días 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 convivencia se deberá acreditar con el correspondiente certificado de empadronamiento.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, siempre que coincida con un día laborable.
- f) 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- g) Cuatro horas por fallecimiento de tíos/as carnales y sobrinos/as.
- h) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Artículo 17.- Modalidades de contratación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 20 a 25 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal publicado en el BOE núm. 10 de 12 de enero de 2022.

Artículo 18.- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

A efectos de lo previsto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando los empresarios obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Artículo 19.- Período de Prueba.

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

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

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

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

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 20.- Ascensos y vacantes.

El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando a especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.

Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior o para la cobertura de vacantes cuando quepa la promoción interna, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia de la persona trabajadora en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 21.- Garantía para el personal de contratas de mantenimiento y servicios.

Garantía para el personal de contratas de mantenimiento y servicios.- Con el objeto de contribuir a dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de garantía para el personal en los casos de contratas de mantenimiento y servicios.

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicios, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, el servicio se continuase por otra empresa, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de servicios, excepto sus mandos intermedios, a todas las personas trabajadoras de la contrata que haya cesado, siempre que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que hubieran sido contratados por la empresa saliente para las funciones derivadas del contrato mercantil y así conste en los correspondientes contratos de trabajo, siempre que no hayan estado vinculados a esta misma empresa en otros centros distintos al del contrato de mantenimiento o servicios finalizado.

2º.- Que vinieran prestando sus servicios en el centro de trabajo objeto del contrato mercantil durante un período mínimo de seis meses antes de su finalización.

La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de quince días hábiles, la relación de las personas trabajadoras en los que concurran los requisitos antes mencionados, acompañada de los contratos de trabajo debidamente diligenciados, así como de las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses. También facilitará copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación-finiquito correspondiente.

En caso de que la contrata saliente incumpla las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

No operará lo previsto en el presente artículo, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio objeto del contrato de mantenimiento o servicios y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Comisión de seguimiento.- Con el fin de velar por el cumplimiento de lo previsto en el punto precedente, se crea una Comisión con representación paritaria, compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio.

Tendrá como función la de atender las reclamaciones que se le dirijan por las empresas o trabajadores afectados por lo dispuesto en el punto anterior, a cuyo efecto se seguirá el trámite previsto en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 22.- Subrogación del personal.

El presente artículo sólo afectará a las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio cuya actividad consista en tareas de mantenimiento, conservación y/o servicios, cuando actúen como concesionarias de la Administración Pública, de organismos u hospitales públicos o de empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier administración pública.

1º) Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento, conservación y/o servicios, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en el correspondiente centro de trabajo, que estén adscritos al centro y que lleven prestando sus servicios en el mismo al menos durante seis meses antes del cese de la contrata.

b) Personas trabajadoras en los que concurran las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

2º) Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

3º) La absorción de la persona trabajadora anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

4º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

a.- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de las personas trabajadoras afectadas, el no estarlo no afectará a la persona trabajadora, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

b.- Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

c.- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d.- Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

e.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

5º) En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de dos años desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora del mantenimiento, conservación y/o servicio de que se trate.

Artículo 22 bis.- Pluriempleo.

Los límites al pluriempleo vienen derivados de la prohibición de concurrencia desleal o de los pactos de dedicación exclusiva.

La persona trabajadora incurrirá en concurrencia desleal cuando realice tareas de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud de un contrato de trabajo, sin consentimiento de la empresa y siempre que se le cause un perjuicio real. En estos casos, la conducta de la persona trabajadora habilitará a la empresa para proceder a su despido.

En el supuesto de que en el contrato se haya pactado la dedicación exclusiva de la persona trabajadora, ésta percibirá una cantidad por la renuncia al derecho a pluriemplearse. La vulneración del pacto supondrá un quebrantamiento del deber de buena fe.

Atendiendo a que la situación de pluriempleo conlleva unas reglas especiales de cotización, la persona trabajadora pluriempleada está obligado a comunicar su situación de pluriempleo a los empresarios y a la Tesorería General de la Seguridad Social para que proceda a distribuir los topes y bases de cotización entre las distintas empresas en proporción a la remuneración que abonen a la persona trabajadora cada una de ellas.

Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 16/2013, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1.- Supuestos.- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de que tenga por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a obtener una práctica adecuada al correspondiente nivel de estudios conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente la empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresa usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición de las personas trabajadoras por escrito y dando cumplimiento a los requisitos establecidos para cada modalidad contractual.

2.- Duración.- En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la citada ley 14/1994 en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que la persona trabajadora, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación a la persona trabajadora, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su última redacción.

Así mismo, deberá estarse a lo establecido en el Anexo IX "Relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal" del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

TÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24.- Clasificación profesional.

Las partes signatarias del presente Convenio suscriben el Capítulo VII del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal sobre Clasificación Profesional, suscrito con fecha 3 de noviembre de 2021, de una parte, de una parte por la organización empresarial Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO.- Industria y FICA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, publicado en el B.O.E. número 10, de 12 de enero de 2022.

TÍTULO VI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, todo ello de conformidad a lo prevenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de excedencia y de sus prórrogas deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio, disponiendo la empresa de este mismo plazo para dar respuesta por escrito a la misma.

Artículo 26.- Efectos en el Orden Laboral de la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal.

Respecto a los efectos en el orden laboral por la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 27.- Jubilación anticipada y parcial.

Jubilación anticipada.- Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación parcial.- Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos recogidos en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acordar con la dirección de la empresa acceder a la situación de jubilación parcial.

En este sentido, las condiciones de acceso a la jubilación tales como porcentaje de reducción y jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada se deberán fijar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades de producción de la misma, así como los períodos punta de trabajo.

Con respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación conforme al artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta "Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación" del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

TÍTULO VII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 28.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

A.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

1) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas*.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.*

*La adición de las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, apartado c), será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.*

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los 8 años.*

*La adición de las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, apartado c), será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1) y 2) tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona

progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

4) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo 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 este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

1) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

2) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4).

3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1), 2) y 3), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3.- Reducción de la jornada por violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 29.- Sistema retributivo, pago de salarios y anticipos.

1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en presente título, están referidos a las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

2.- La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.

3.- La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, a cuyo efecto deberá formalizar por escrito su petición a la empresa que deberá atenderla en el plazo máximo de diez días.

Artículo 30.- Rendimientos mínimos.

Teniendo en cuenta las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos para las diversas actividades encuadradas en el presente Convenio, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos mínimos, con sujeción a las normas que, a dichos efectos, estén establecidas legal o convencionalmente.

Artículo 31.- Incentivos.

Las empresas, dentro de su poder de organización y dirección, podrán establecer una tarifa de remuneraciones por incentivos, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso de no existir, con las personas trabajadoras afectadas.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

I.- PERCEPCIONES SALARIALES.

Artículo 32.- Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la correspondiente tabla de salarios, anexa al presente Convenio.

Artículo 33.- Personales.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de cuatro cuatrienios, cuya cuantía para el año 2025 queda fijada en 38,60 euros mensuales por cada uno de los cuatrienios causados. En el año 2026 la cuantía será de 39,76 euros mensuales y de 40,95 euros mensuales en 2027.

Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos por las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido que prestaran sus servicios en una misma empresa con anterioridad al 1º de enero de 1995, quienes percibirán la cuantía que figura en la columna "cuatrienios adquiridos" del cuadro de retribuciones anexo al presente Convenio.

Artículo 34.- De puesto de trabajo.

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

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 haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

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

Corresponde a la Dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, con el informe de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

Turnicidad.

Las personas trabajadoras que realicen funciones a turno de conformidad a los términos contenidos en el artículo 13 del convenio, percibirán:

a) En proceso continuo, la cantidad de:

- En el año 2025, 116,93 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.
- En el año 2026, 120,44 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.
- En el año 2027, 124,05 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.

b) En turno cerrado, la cantidad de:

- En 2025, 87,75 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.
- En 2026, 90,38 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.
- En 2027, 93,09 euros mensuales, salvo en periodo vacacional.

Festivos.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales), publicadas en el Boletín Oficial correspondiente.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que la persona trabajadora los trabaje, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

- a) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- b) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.
- c) Compensadas en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de:

- Durante el año 2025, 45,88 euros por día festivo trabajado.
- Durante el año 2026, 47,26 euros por día festivo trabajado
- Durante el año 2027, 48,68 euros por día festivo trabajado

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Trabajo en Domingo.

Las personas trabajadoras cuya jornada laboral no comprenda dicho día de la semana y deban trabajar durante el mismo cuando las necesidades de los servicios que presta la empresa así lo requieran, tendrán derecho a percibir, como plus de trabajo en domingo, la cantidad de:

- Durante el año 2025, 40,55 € por cada domingo trabajado.
- Durante el año 2026, 41,77 € por cada domingo trabajado.
- Durante el año 2027, 43,02 € por cada domingo trabajado.

Servicio de Guardia Localizada.

Con el fin de que las empresas puedan cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio contratado, la Dirección de las Empresas, previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, podrá establecer un servicio de guardia localizada o presencial, en domingos, festivos o en días laborables fuera del horario habitual de trabajo, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se consideren necesarios, conviniéndose igualmente la compensación económica a que haya lugar.

En consecuencia, las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un determinado servicio y cumplan el perfil técnico y de experiencia requerido para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo, quedando con ello obligadas a su realización por periodos de un año renovables.

Sin detrimento del servicio y con la autorización del responsable inmediato, las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un mismo servicio, podrán voluntariamente intercambiar su guardia.

Para cada servicio de guardia se fijará un calendario de guardias, debiéndose contar para su elaboración con el personal adscrito a dicho servicio.

El servicio de guardia localizada tiene dos componentes:

- Disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la empresa. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos.
- Intervención de guardia: Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial, si fuese necesario. Una vez contestada la llamada es cuando empieza a contar el tiempo de la intervención para resolver la incidencia. En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, el personal se presentará en el puesto de trabajo/lugar de la incidencia en un período de tiempo no superior al pactado según servicio.

En las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, se compensarán, previa la oportuna justificación, los gastos de desplazamiento y de manutención, en su caso.

Artículo 34 bis.- Plus de parada.

Definición de parada.

Se entienden como tal, las paradas técnicas programadas generales que se realizan en las instalaciones de Petronor en Cartagena y Campsa en País Vasco y Huelva para su adecuación, mantenimiento e inspección.

No tendrán concepto de parada las paradas de emergencia y aquellas de carácter no técnico, como son las producidas por necesidad operativa (regeneración, cambio de catalizador, skimming, decoquizado, etc.) que se realicen en las mencionadas instalaciones.

Se entenderá también como parada, a efectos del abono del plus, las técnicas derivadas de necesidades operativas que coincidan en el espacio temporal de las generales que se realicen en las mencionadas instalaciones.

En ningún caso tendrán la consideración de parada, los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones, ampliación-modificación de las existentes o trabajos de ingeniería.

Cuando la parada tenga una duración inferior a quince días naturales no dará derecho a la percepción de este plus.

Se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que operación entrega los equipos o instalaciones afectadas no incluyendo, por tanto, los trabajos previos necesarios para dicha entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que dan comienzo las tareas de puesta en marcha de la planta.

No obstante, a efectos del abono del plus, no se considerarán los trabajos de puesta en marcha de las unidades.

Retribución del plus de parada.

Este plus de parada lo cobrará toda aquella persona trabajadora que según la definición de parada del artículo anterior esté trabajando en la unidad parada.

Se establece un incentivo de 15,44 € por día de trabajo en la parada de lunes a viernes para el año 2025. Dicha cantidad será de 15,90 € por día de trabajo durante 2026 y de 16,38 € por día de trabajo durante 2027.

El incentivo será de 30,87 € por día de trabajo en la parada en sábados, domingos y festivos. Dicha cantidad será de 31,80 € por día de trabajo durante 2026 y de 32,75 € por día de trabajo.

Los importes contemplados en el apartado anterior, serán abonados con independencia de los complementos salariales a los que la persona trabajadora tuviese derecho a percibir en el desarrollo de su actividad en los trabajos de parada, como pudieran ser retenes, turnicidad, excesos de jornada, etc.

No obstante lo anterior, este plus será compensable y absorbible, hasta la cantidad concurrente, por aquellos pluses o beneficios que por vía de negociación colectiva o que por otro tipo de acuerdo de empresa o individual vinieran a retribuir el mismo concepto.

Artículo 34 ter.- Plus de actividad para el mantenimiento del sector hospitalario.

Se establece un plus salarial para el personal adscrito al mantenimiento integral o reparación de equipos e instalaciones de electromedicina en centros hospitalarios.

Este plus salarial se abonará a razón de 92,61 euros/mes durante 2025. En el año 2026, será a razón de 95,39 euros/mes y en el año 2027 a razón de 98,25 euros/mes.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuantía/compensación de las horas extraordinarias.

El salario hora que resulte de la aplicación de la fórmula del Salario hora individual, será el que habrá de servir de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, cuya cuantía y/o su compensación por descanso se fijará mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, sin que, en ningún caso, dicha cuantía pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50%.

Salario hora individual.

A efectos de cálculo del importe del salario hora se aplicará la siguiente fórmula:

$$S.H.I. = \frac{Sb + A + Pc + Pa + G+Bv}{Jornada\ efectiva\ anual}$$

Siendo:

S.H.I. = Salario hora individual.

Sb. = Salario base de este Convenio.

A. = Aumento por años de servicio.

Pc. = Plus convenio (365 días).

Pa. = Plus de asistencia (220 días)

G. = Gratificaciones extraordinarias:
-30 días gratificación Julio.
-30 días gratificación Navidad.
-30 días gratificación Beneficios.

Bv = Bolsa de vacaciones.

Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- De julio y Navidad.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, antes de los días 15 y 20 de cada uno de ellos.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad justificada y accidente laboral.

2.- Beneficios.

Con esta denominación, se establece una gratificación extraordinaria para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que se abonará antes del día 15 de marzo de cada año.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada año natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad común y accidente laboral.

Artículo 37.- Plus de convenio.

Con tal concepto se abonará:

1. A todas las categorías, excepto aprendices, la cantidad de:

- En año 2025, 5,87 euros por día natural.
- En el año 2026, 6,05 euros por día natural.
- En el año 2027, 6,23 euros por día natural.

2. Aprendices, la cantidad de:

- En el año 2025, 4,68 euros por día natural.
- En el año 2026, 4,82 euros por día natural.
- En el año 2027, 4,96 euros por día natural.

Las expresadas cantidades se percibirán en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Artículo 38.- Plus de asistencia.

Las partes signatarias reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A tal efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, tendiendo siempre a un aumento de la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, se acuerda establecer una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de:

- En el año 2025, 2067,18 € anuales, para todas las categorías o niveles.
- En el año 2026, 2129,20 € anuales, para todas las categorías o niveles.
- En el año 2027, 2193,08 € anuales, para todas las categorías o niveles.

La cuantía diaria será la que se alcance al dividir la indicada cantidad entre los días de trabajo efectivo que resulten de la distribución de la jornada ordinaria máxima anual establecida para cada ejercicio.

A título de ejemplo, en las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, el número de días de trabajo efectivo se cifra en 220 días, por lo que la cuantía diaria de este plus ascendería a la cantidad de:

- En el año 2025, 9,40 €/día, para todas las categorías o niveles.
- En el año 2026, 9,68 €/día, para todas las categorías o niveles.
- En el año 2027, 9,97 €/día, para todas las categorías o niveles.

No se excluirán a estos efectos los días en los que la persona trabajadora se ausente del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo previstos en el artículo 16 del Convenio, así como cuando la inasistencia al trabajo es para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 39.- Bolsa de vacaciones.

Con tal concepto se abonará a todas las personas trabajadoras, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad que se establece a continuación:

- Aprendices y contratos formativos:

En el año 2025, 436,34 euros anuales.

En el año 2026, 449,43 euros anuales.

En el año 2027, 462,91 euros anuales.

- Resto del personal:

En el año 2025, 544,47 euros anuales.

En el año 2026, 560,80 euros anuales.

En el año 2027, 577,62 euros anuales.

Las personas trabajadoras de nueva contratación o que cesen durante la vigencia del presente Convenio percibirán estas cantidades a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 40.- Plus de ayuda a estudios.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellas personas trabajadoras que tengan, al menos, un hijo/a realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de:

- En el año 2025, 108,60 euros anuales.
- En el año 2026, 111,86 euros anuales.
- En el año 2027, 115,22 euros anuales.

En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

Las personas trabajadoras con dos o más hijos/as realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, siempre que a estos no les haya sido concedida beca o ayuda oficial a estos efectos, percibirán el doble de dicho importe anual, siempre que aporten certificación que acredite el cumplimiento del requisito expuesto.

II.- PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Artículo 41.- Desgaste de herramientas.

Las personas trabajadoras que empleen en su cometido profesional herramientas manuales de su propiedad, con autorización de la empresa, percibirán por este concepto la cantidad de:

- En el año 2025, 0,84 euros por día trabajado.
- En el año 2026, 0,87 euros por día trabajado.
- En el año 2027, 0,90 euros por día trabajado.

A tenor de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto-ley 20/2012, por el que se modifica el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

Artículo 42.- Salidas, viajes y dietas.

Todas las personas trabajadoras que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique el centro de trabajo, disfrutarán sobre el sueldo o salario una dieta a razón de:

- En el año 2025, 39,19 euros la completa y 12,79 euros la media.
- En el año 2026, 40,37 euros la completa y 13,17 euros la media.
- En el año 2027, 41,58 euros la completa y 13,57 euros la media.

Estas cuantías se incrementarán con el 20% en caso de que el desplazamiento sea fuera de la Provincia de Almería. Las personas trabajadoras podrán solicitar pagos a cuenta de las cantidades que devenguen como consecuencia de dichos viajes y desplazamientos.

Si el tiempo de espera y transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario base, o se computará como jornada, a elección de la empresa.

Durante toda la vigencia del convenio, en los desplazamientos en que la persona trabajadora utilice vehículo propio, se abonará por la empresa 0,26 euros por Km. recorrido.

Si dicho desplazamiento es por tiempo igual o superior a dos meses, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días de descanso retribuido, a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Las empresas quedan exentas de la aplicación del párrafo anterior, cuando, aún dándose las circunstancias anteriores, abonen el desplazamiento de sus trabajadores para la estancia en su domicilio, todos los sábados y domingos.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9º del Convenio.

Artículo 43.- Quebranto de moneda.

Los/as pagadores/as o cobradores/as, percibirán como quebranto de moneda el uno por ciento de las cantidades que abonen o perciban, fijándose un tope máximo mensual de:

- En el año 2025, 74,72 euros por este concepto.
- En el año 2026, 76,96 euros por este concepto.
- En el año 2027, 79,27 euros por este concepto.

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

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

A tenor de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto-ley 20/2012, por el que se modifica el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

Artículo 44.- Complemento a la incapacidad temporal.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de dicha prestación perciba el 100 % de su base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 1º de la baja.

A efectos de determinar dicha base reguladora, los conceptos retributivos de carácter variable (primas, incentivos, etc.) formarán parte de la misma en la proporción que resulte de dividir entre 365 días o 12 meses, según proceda, los importes percibidos por tales conceptos en el año inmediato anterior a la fecha del hecho causante.

En enfermedad común de larga duración, entendiéndose por tal aquella que produzca una situación de incapacidad temporal superior a 25 días, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de prestación perciba el 100 % del salario base del convenio, antigüedad y plus de convenio, a partir del día 1º de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación que así lo acrediten.

En todo caso, los citados complementos, se percibirá mientras duren las circunstancias descritas.

Por otra parte, las personas trabajadoras percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año, por enfermedad común o accidente no laboral, salvo en el supuesto de enfermedad de larga duración, un complemento equivalente al 100 % de su salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45.- Aportación económica a hijos/as con discapacidad.

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos/as con discapacidad, siempre que tal condición esté oficialmente reconocida de conformidad a las disposiciones vigentes en la materia y previa acreditación, percibirán la cantidad de:

- En el año 2025, 58,53 euros mensuales por cada hijo/a en tal situación.
- En el año 2026, 60,29 euros mensuales por cada hijo/a en tal situación.
- En el año 2027, 62,10 euros mensuales por cada hijo/a en tal situación.

Artículo 46.- Póliza de Accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios de la persona trabajadora, según las normas de la Seguridad Social.

La póliza deberá formalizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

A los efectos de acreditar el derecho a la indemnización aquí pactada, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo.

III.- OTRAS ESTIPULACIONES.

Artículo 47.- Cláusula de Descuelgue.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo 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 competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a dicha empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

TÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.- Representatividad sindical.

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (15 por ciento) como elementos básicos y substanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a una persona trabajadora, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 49.- Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, sí como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Artículo 50.- Excedencia por cargo representativo.

Las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 51.- Crédito horario.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, en empresas de hasta cien trabajadores, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse hasta un máximo de 48 horas en uno o dos Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Por otra parte, hasta un máximo de dos delegados/as de personal del sector, en los que ha de concurrir la condición de ser miembro de las Ejecutivas Provinciales de los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de dichos delegados/as, dispondrán de un máximo de 24 horas mensuales, sin perjuicio de las que les corresponden de conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Además, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

Los/as dos delegados/as de personal que, en su caso, disfruten de este derecho no podrán pertenecer a una misma empresa.

El/la delegado/a de personal beneficiario de este derecho debe pertenecer a una empresa que cuente como órgano de representación con al menos tres delegados/as de personal.

La condición de miembro de la Ejecutiva Provincial deberá ser acreditada por la Central Sindical a la que pertenezca.

El reparto se hará por mitad entre los sindicatos firmantes del presente Convenio.

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 52.- Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

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

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

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

1. Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Delegados/as de Prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados/as de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la formación establecida en el anexo IV apartado 6 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Este módulo tendrá una duración mínima de cincuenta horas de carácter presencial.

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

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

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

4. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

5. Vigilancia de la Salud.

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

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

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

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

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

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

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio colectivo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

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

6. Coordinación de actividades empresariales.

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

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados/as de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta

y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados/as de Prevención de las mismas, a la empresa titular del centro.

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

7. Situaciones especiales de riesgo.

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

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

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

8. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.

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

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

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

9. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre la empresa y la persona Delegada de Prevención, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectas de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

10. Derechos de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, siempre que la persona trabajadora hubiera podido actuar de mala fe o cometido negligencia grave, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso, en estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

En estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

11. Recurso preventivo.

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

1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquella que tenga una mayor cualificación profesional.

12. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

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

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

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección

individual apropiado, se dará traslado del problema a la persona Delegada de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

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

13. Valores límite.

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

14. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

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

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

15. Contratas y subcontratas.

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

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

16. Formación.

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

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras del Sector del Metal. La Comisión Negociadora irá incorporando al texto del Convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estas personas trabajadoras del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

Artículo 53.- Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal y Empresas del Metal que Trabajan en la Construcción. Tarjeta Profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los Capítulos XVII y XVIII del IV Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

TÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.- Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, 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 la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora 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 60 del presente convenio.

Artículo 55.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 56.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de 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 de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el 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 57.- Falta muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja 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 grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n. Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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

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

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 58.- 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 59.- 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.

Artículo 60.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de toda la plantilla.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 57, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XII.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**Artículo 61.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.- Formación: Comisión Paritaria de Formación.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Segunda.- Retirada de carnet.

En el supuesto de que una persona trabajadora realizando las funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante este tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediare responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, la persona trabajadora será recolocada en otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo.

En los supuestos en que la retirada de carnet se produzca por actos realizados por la persona trabajadora haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurran circunstancias de imprudencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza, en cuyo caso podrá la empresa proceder a su despido siempre que tal calificación venga dada por resolución judicial firme.

Tercera.- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

El recibo de finiquito será editado y expedido por la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Dicha Organización vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La persona trabajadora podrá estar asistida por una persona representante de las personas trabajadoras en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Cuarta.- Políticas de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, origen (racial o étnico), sexo, orientación o identidad sexual, edad, estado civil, discapacidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas y adhesión sindical.

En los supuestos en los que proceda el establecimiento de planes de igualdad en las empresas del sector, éstos habrán de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en su normativa de desarrollo.

En los casos en los que proceda el establecimiento de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas del sector, éstas habrán de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en su normativa de desarrollo, en concreto, en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En el Anexo III del presente Convenio colectivo se recogen las medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI y su Protocolo de actuación, los cuales serán aplicables a las empresas del sector que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo, salvo que las empresas afectadas decidan negociar y desarrollar estas medidas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Quinta.- Incrementos salariales 2025, 2026 y 2027.

1.- Año 2025. Se ha fijado un incremento salarial de 2,35 por ciento, tomando como base las tablas salariales publicadas en el BOP de 23 de junio de 2025.

2.- Año 2026. Se ha fijado un incremento salarial del 3 por ciento, tomando como base las tablas salariales definitivas de 2025 publicadas en el presente Convenio colectivo.

3.- Año 2027. Se ha fijado un incremento salarial del 3 por ciento, tomando como base las tablas salariales vigentes durante 2026.

Sexta. Geo-Localizadores.

Las empresas que utilicen geo-localizadores en móviles, tabletas y vehículos, pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras las incidencias de controversia que pudieran surgir, obligándose, así mismo, a evitar un uso indebido y a respetar lo dispuesto en la Ley de protección de datos.

Séptima.- Movilidad geográfica.

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

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en el Convenio colectivo estatal.

En el ámbito de este Convenio colectivo provincial, se podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere el capítulo IX del IV Convenio colectivo estatal.

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

Para el ejercicio de esta facultad, se estará a lo dispuesto en el capítulo IX, artículos 42 a 45 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, vigente en cada momento.

Octava.- Cláusula de garantía salarial.

1. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2026 fuera superior al 3% pactado para 2026, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 0,50% con efectos de 1 de enero de 2027. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2026 y se adecuarán las tablas del año 2027 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2027.

2. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2027 fuera superior al 3% pactado para 2027, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 0,50% con efectos de 1 de enero de 2028. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2027, sirviendo de base para las tablas salariales de la negociación del Convenio colectivo del año 2028.

La aplicación de estas cláusulas no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

DISPOSICIÓN FINAL**Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

TABLA DE SALARIOS**VIGENTE EN EL AÑO 2025**

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS	
			EUROS MES	EUROS DÍA	EUROS MES	EUROS DÍA
I	PERSONAL TÉCNICO	Analista de sistemas (T. Superior)	1631,41		81,55	
		Arquitecto/a	1631,41		81,55	
		Director/a de Áreas y Servicios	1631,41		81,55	
		Ingeniero/a	1631,41		81,55	
		Licenciado/a	1631,41		81,55	
II	PERSONAL TÉCNICO	Arquitecto/a técnico (Aparejador/a)	1559,97		78,01	
		Ingeniero/a técnico (Perito/a)	1559,97		78,01	
		Graduado/a Social	1559,97		78,01	
		ATS	1559,97		78,01	
		Titulados/as de Grado Medio	1559,97		78,01	
III	PERSONAL TÉCNICO	Jefes/as de Áreas y Servicios	1375,22		68,75	
		Delineante proyectista	1330,61		66,56	
		Dibujante proyectista	1330,61		66,56	
	EMPLEADOS/AS	Jefes/as de Áreas y Servicios	1375,22		68,75	
	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de taller (formac. cualificada)	1375,22		68,75	
		Maestro/a Industrial	1296,62		64,85	
		Contraestrella	1242,76		62,15	
		Maestro/a de taller	1242,76		62,15	
		Maestro/a de 2ª	1225,74		61,28	
IV	EMPLEADOS/AS	Delineante de 1ª	1225,74		61,28	
	P. OPERARIO	Encargado/a	1155,73		57,8	
V	EMPLEADOS/AS	Oficial/a administrativo/a 1ª y Cajero/a	1225,74		61,28	
		Viajante	1225,74		61,28	
		Oficial/a administrativo/a 2ª	1164,76		58,24	
		Delineante 2ª	1164,76		58,24	
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de camión/grúa	1134,72		56,73	
		Capataz	1108,74		55,43	
		Capataz de peones/as	1084,93		54,25	
		Buzos y Hombres-rana		46,58		2,33
		Oficial/a de oficio de 1ª		37,92		1,89
		Oficial/a de oficio de 2ª		37,09		1,85
VI	EMPLEADOS/AS	Conserje	1101,54		55,07	
		Listero/ra	1098,35		54,96	
		Auxiliares en general	1090,55		54,55	
		Almacenero/a	1089,07		54,45	
		Pesador/a basculero/a	1064,63		53,22	
		Telefonista	1045,12		52,27	
		Mozo/a Especialista Almacén		35,41		1,74
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de turismos	1120,55		56,03	
		Oficial/a de oficio de 3ª		36,23		1,82
		Especialista		35,41		1,74
VII	EMPLEADOS/AS	Guarda y Vigilante	1050,45		52,54	
		Portero/a y Ordenanza	1045,12		52,27	
		Personal de limpieza	746,90		37,32	
	PERSONAL OPERARIO	Peón/a		34,53		1,71
		Contratos formativos	Conforme al artículo 17.c)			

TABLA DE SALARIOS
VIGENTE EN EL AÑO 2026

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS	
			EUROS MES	EUROS DIA	EUROS MES	EUROS DIA
I	PERSONAL TÉCNICO	Analista de sistemas (T. Superior)	1680,35		84,00	
		Arquitecto/a	1680,35		84,00	
		Director/a de Áreas y Servicios	1680,35		84,00	
		Ingeniero/a	1680,35		84,00	
		Licenciado/a	1680,35		84,00	
II	PERSONAL TÉCNICO	Arquitecto/a técnico(Aparejador/a)	1606,77		80,35	
		Ingeniero/a técnico (Perito/a)	1606,77		80,35	
		Graduado/a Social	1606,77		80,35	
		ATS	1606,77		80,35	
		Titulados/as de Grado Medio	1606,77		80,35	
III	PERSONAL TÉCNICO	Jefes/as de Áreas y Servicios	1416,48		70,81	
		Delineante proyectista	1370,53		68,56	
		Dibujante proyectista	1370,53		68,56	
	EMPLEADOS/AS	Jefes/as de Áreas y Servicios	1416,48		70,81	
	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de taller (formac. cualificada)	1416,48		70,81	
		Maestro/a Industrial	1335,52		66,80	
		Contramaestre	1280,04		64,01	
		Maestro/a de taller	1280,04		64,01	
		Maestro/a de 2ª	1262,51		63,12	
IV	EMPLEADOS/AS	Delineante de 1ª	1262,51		63,12	
	P. OPERARIO	Encargado/a	1190,40		59,53	
V	EMPLEADOS/AS	Oficial/a administrativo/a 1ª y Cajero/a	1262,51		63,12	
		Viajante	1262,51		63,12	
		Oficial/a administrativo/a 2ª	1199,70		59,99	
		Delineante 2ª	1199,70		59,99	
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de camión/grúa	1168,76		58,43	
		Capataz	1142,00		57,09	
		Capataz de peones/as	1117,48		55,88	
		Buzos y Hombres-rana		47,98		2,40
		Oficial/a de oficio de 1ª		39,06		1,95
		Oficial/a de oficio de 2ª		38,20		1,91
VI	EMPLEADOS/AS	Conserje	1134,59		56,72	
		Listero/ra	1131,30		56,61	
		Auxiliares en general	1123,27		56,19	
		Almacenero/a	1121,74		56,08	
		Pesador/a basculero/a	1096,57		54,82	
		Telefonista	1076,47		53,84	
		Mozo/a Especialista Almacén		36,47		1,79
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de turismos	1154,17		57,71	
		Oficial/a de oficio de 3ª		37,32		1,87
VII	EMPLEADOS/AS	Guarda y Vigilante	1081,96		54,12	
		Portero/a y Ordenanza	1076,47		53,84	
		Personal de limpieza	769,31		38,44	
	PERSONAL OPERARIO	Peón/a		35,57		1,76
		Contratos formativos	Conforme al artículo 17.c)			

TABLA DE SALARIOS

VIGENTE EN EL AÑO 2027

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS	
			EUROS MES	EUROS DIA	EUROS MES	EUROS DIA
I	PERSONAL TÉCNICO	Analista de sistemas (T. Superior)	1730,76		86,52	
		Arquitecto/a	1730,76		86,52	
		Director/a de Áreas y Servicios	1730,76		86,52	
		Ingeniero/a	1730,76		86,52	
		Licenciado/a	1730,76		86,52	
II	PERSONAL TÉCNICO	Arquitecto/a técnico(Aparejador/a)	1654,97		82,76	
		Ingeniero/a técnico (Perito/a)	1654,97		82,76	
		Graduado/a Social	1654,97		82,76	
		ATS	1654,97		82,76	
		Titulados/as de Grado Medio	1654,97		82,76	
III	PERSONAL TÉCNICO	Jefes/as de Áreas y Servicios	1458,97		72,93	
		Delineante proyectista	1411,65		70,62	
		Dibujante proyectista	1411,65		70,62	
	EMPLEADOS/AS	Jefes/as de Áreas y Servicios	1458,97		72,93	
	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de taller (formac. cualificada)	1458,97		72,93	
		Maestro/a Industrial	1375,59		68,80	
		Contramaestre	1318,44		65,93	
		Maestro/a de taller	1318,44		65,93	
		Maestro/a de 2ª	1300,39		65,01	
IV	EMPLEADOS/AS	Delineante de 1ª	1300,39		65,01	
	P. OPERARIO	Encargado/a	1226,11		61,32	
V	EMPLEADOS/AS	Oficial/a administrativo/a 1ª y Cajero/a	1300,39		65,01	
		Viajante	1300,39		65,01	
		Oficial/a administrativo/a 2ª	1235,69		61,79	
		Delineante 2ª	1235,69		61,79	
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de camión/grúa	1203,82		60,18	
		Capataz	1176,26		58,80	
		Capataz de peones/as	1151,00		57,56	
		Buzos y Hombres-rana		49,42		2,47
		Oficial/a de oficio de 1ª		40,23		2,01
		Oficial/a de oficio de 2ª		39,35		1,97
VI	EMPLEADOS/AS	Conserje	1168,63		58,42	
		Listero/ra	1165,24		58,31	
		Auxiliares en general	1156,97		57,88	
		Almacenero/a	1155,39		57,76	
		Pesador/a basculero/a	1129,47		56,46	
		Telefonista	1108,76		55,46	
		Mozo/a Especialista Almacén		37,56		1,84
	PERSONAL OPERARIO	Chofer de turismos	1188,80		59,44	
		Oficial/a de oficio de 3ª		38,44		1,93
VII	EMPLEADOS/AS	Guarda y Vigilante	1114,42		55,74	
		Portero/a y Ordenanza	1108,76		55,46	
		Personal de limpieza	792,39		39,59	
	PERSONAL OPERARIO	Peón/a		36,64		1,81
		Contratos formativos	Conforme al artículo 17.c)			

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

D _____ que ha trabajado en la Empresa
_____ desde _____ hasta _____ con
la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de
_____ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la
empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En _____, a _____, de _____

La persona trabajadora,

La persona trabajadora (1) _____ usa de su derecho a que esté en la firma una persona representante legal suyo en la Empresa.

(1) SI o NO

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por la **Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL)**.

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL).

ANEXO III

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.**1.- Introducción.**

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

Las medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva y vienen a recoger el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio colectivo.

Las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las presentes medidas serán de aplicación para todas las empresas del sector que, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, las medidas planificadas contenidas, así como el protocolo.

Así mismo, las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente Convenio y su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el BOP de Almería.

2.- Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.**Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas a 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 es preciso establecer criterios claros y concretos para 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.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

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, 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 atenderá 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, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el Convenio colectivo.

Octavo. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

3.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1º.- Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo 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. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2º.- Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

3º.- Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

4º.- Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

5º.- Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

6º.- Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.».

Firmas ilegibles.