

RESOLUCIÓ de 20 d'octubre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 43000405011993).

Fets

Únic. En data 13.10.2026, Álvaro Urzaiz López va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries Siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona, subscrit en data 05.10.2026 per les parts negociadores: per la part empresarial, pels representants de l'Associació provincial d'empresaris del metall de Tarragona (APEMTA) i l'Associació empresarial d'empresaris de tallers de reparació i venedors d'automoció (ASTAVE); mentre que, per la part treballadora, pels representants de les organitzacions sindicals UGT i CCOO de les comarques de Tarragona.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials de Tarragona, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona, per als anys 2026-2027, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 20 d'octubre de 2026

La directora dels Serveis Territorials, e.f.

Maria del Mar Giné Servén

Transcripció del text literal signat per les parts.

Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2026-2027

Preàmbulo

Son partes signatarias del presente Convenio Provincial, de una parte, APEMTA Associació Provincial d'Empresaris del Metall de Tarragona y ASTAVE Associació Empresarial d'Empresaris de Tallers de Reparació i Venedors d'Automoció, en representación empresarial, y, de otra parte, la

Federació de Comissions Obreres d'Indústria de Catalunya (CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya, (UGT-FICA) como representación sindical. Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y suscribirlo en los términos que constan.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todas las empresas del metal de la provincia de Tarragona, así como a todos los centros de trabajo existentes o que puedan apertura se en la Provincia de Tarragona, de las empresas cuyo ámbito funcional se adecue al artículo 2 de éste Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional

El ámbito funcional del Convenio siderometalúrgico de la provincia de Tarragona comprende a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

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

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

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial. De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

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

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

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

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

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

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

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.

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

Artículo 3. Ámbito personal

Comprende la totalidad del personal de las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción de los que no tengan la consideración legal de trabajadores/as, según el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II. Cláusulas de garantía

Artículo 4. Vigencia

La entrada en vigor a todos los efectos será el 1 de enero de 2026 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. Prórroga

El Convenio se prorrogará tácitamente si con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por ninguna de las partes.

Artículo 6. Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Autoridad Laboral de la Generalitat de Catalunya, en Tarragona, a través de las centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de un mes de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo III. Compensación, Absorción y garantía personal

Artículo 7. Aplicación global

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

Artículo 8. Compensación y absorción

Ninguna de las condiciones económicas pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las concedidas por las empresas, voluntariamente o por Convenio, salvo los aumentos a cuenta de Convenio.

Artículo 9. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la vigencia de este Convenio y que con carácter global excedan del mismo, manteniéndose estrictamente a título personal.

Capítulo IV. De la Comisión Paritaria

Artículo 10. Constitución

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

Artículo 11. Composición

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por la Presidencia del Convenio, 2 miembros por parte de UGT, 2 miembros por parte de CCOO y 4 miembros por parte de APEMTA. Ambas representaciones podrán utilizar los servicios de asesores/as, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto. También la Presidencia tendrá voz, pero no voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio el despacho de Urzaiz Abogados sito en Avda. Roma, nº 7, 7ª planta de Tarragona.

Los escritos que se les dirijan podrán recepcionarse indistintamente en cualquiera de estas direcciones:

UGT: Calle Ixart, 11 Tarragona. CCOO: Calle Augusto, 48 Tarragona.

APEMTA: Avda. Roma, 7, 5ª planta Tarragona.

Artículo 12. Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria Serán las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) Mediación en las cuestiones previstas en el presente texto o sometidas a su consideración por ambas partes y que se refieran a los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras o afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos o controversias colectivas, ejerciendo las funciones de mediación, siempre que exista aceptación expresa de ambas partes implicadas.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) Intervenir en aquellas materias y para aquellas funciones que se especifican expresamente en este Convenio colectivo.
- g) Solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa las condiciones pactadas en convenio regulado en convenio colectivo.
- h) Intervenir en cuanto a la petición de distribución irregular de la jornada recogida en el artículo 34 de este Convenio colectivo.
- i) Tendrá intervención, a petición de cualquiera de las partes, en el estudio sobre acuerdos a nivel general que puedan tener relación con el Convenio.
- j) La adaptación del convenio sobre la base de datos objetivos y prefijados.
- k) La renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan surgir durante su vigencia.
- l) Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos serán sometidos al Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en la forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial que corresponda.

Artículo 13. Procedimiento

La Comisión Paritaria se reunirá para la solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresa y trabajadores/as, o de sus respectivas organizaciones representativas de la Industria siderometalúrgica.

La Comisión se reunirá trimestralmente garantizando la realización de cuatro reuniones al año.

También se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes que la integran o de la Presidencia del Convenio para tratar de los asuntos de su competencia.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

Los asuntos que se sometan a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de los procedimientos previstos, uno ordinario y tres específicos para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio y para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y procedimiento de discrepancia en caso de distribución irregular recogida en el artículo 34 de este Convenio Colectivo.

A. Procedimiento ordinario

La parte o partes solicitantes remitirán por escrito la controversia para la que se solicita la intervención de la Comisión, razonando y concretando su petición, acompañando aquella documentación que consideren necesaria.

Recibida la solicitud, se dará traslado a las partes interesadas para que en el plazo de 3 días formule las alegaciones que a su derecho interesen.

La Comisión podrá recabar la comparecencia de las partes implicadas al objeto de una mayor instrucción.

Una vez contestada la petición inicial o realizada la comparecencia de las partes, la Comisión resolverá, en un plazo que no excederá los treinta días a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo señalado anteriormente.

En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión deberán ser aceptadas por las partes. El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y los miembros de la Comisión.

En el supuesto de que no se alcance un acuerdo o no sea aceptado por las partes, estas se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

B. Procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio.

Mediante el presente procedimiento, se tramitarán las cuestiones derivadas de la situación de discrepancia surgida en el periodo de consultas previsto en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones previstas en el presente Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trámite se iniciará mediante escrito que recoja la medida propuesta, las posturas de la empresa y de las personas trabajadoras y el motivo de discrepancia. A este escrito se deberá acompañar copia de la documentación que la empresa haya aportado para justificar la medida pretendida. Además, las partes podrán aportar la documentación que a su derecho pudiera interesar.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere oportuna y/o la comparecencia de las partes implicadas al objeto de una mejor instrucción.

La Comisión Paritaria resolverá, por escrito, en un plazo de 7 días, siguientes a la presentación de la solicitud. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo señalado anteriormente.

De no existir acuerdos en el seno de la Comisión, las partes lo podrán someter a la Comissió de Convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

C. Procedimiento específico para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria podrá mediar en las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El trámite se iniciará mediante escrito, formulado por cualquiera de las partes implicadas, que recoja la medida propuesta, las posturas de la empresa y de las personas trabajadoras y el motivo de discrepancia. A este escrito se deberá acompañar copia de la documentación que la empresa haya aportado para justificar la medida pretendida. Además, las partes podrán aportar la documentación que a su derecho pudiera interesar.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere oportuna y/o la comparecencia de las partes implicadas al objeto de una mejor instrucción.

La Comisión Paritaria resolverá en un plazo de 7 días, siguientes a la presentación de la solicitud. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo señalado anteriormente.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre la discrepancia planteada, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión deberán ser aceptadas por las partes. El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y los miembros de la Comisión.

De no existir acuerdos en el seno de la Comisión o no ser aceptados por las partes, estas lo someterán al Tribunal Laboral de Catalunya.

D. Procedimiento específico para el supuesto de desacuerdo en caso de distribución irregular de la jornada.

Mediante el presente procedimiento, se tramitarán las cuestiones derivadas de la situación de discrepancia surgida en el periodo de consultas regulado en los supuestos de distribución irregular de la jornada previsto en el artículo 34 del presente Convenio.

El trámite se iniciará mediante escrito formulado por cualquiera de las partes implicadas, que recoja la medida propuesta, las posturas de la empresa y la de la representación legal de las personas trabajadoras y el motivo de discrepancia. A este escrito se deberá acompañar copia de la documentación que la empresa haya aportado para justificar la medida pretendida. Además, las partes podrán aportar la documentación que a su derecho pudiera interesar.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere oportuna y/o la comparecencia de las partes implicadas al objeto de una mejor instrucción.

La Comisión Paritaria resolverá en un plazo de 5 días, siguientes a la presentación de la solicitud. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo señalado anteriormente.

De no existir acuerdos en el seno de la Comisión o no ser aceptados por las partes, estas lo someterán al Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo V. Condiciones Salariales

Las empresas abonarán los atrasos del Convenio dentro del mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial de la Provincia de Tarragona.

Artículo 14. Salario convenio

Se entenderá por Salario Convenio el que se fija en el anexo salarial que se adjunta al presente Convenio.

Queda establecido un salario bruto anual, prorrateado en catorce mensualidades para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo, su importe quedará determinado en la columna 1 denominada salario convenio.

No obstante, lo expuesto en el párrafo anterior, para fijar el importe real de la paga extra, se tendrá que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio colectivo.

Artículo 15. Columna para cálculo de pluses

Expresamente se pacta que los conceptos que hasta 31.12.95 se calculaban sobre el salario base, se calcularán sobre la columna cálculo pluses de las tablas anexas. Se revisarán cada año de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.

Artículo 16. Complemento ex categoría profesional

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.2000 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedaron adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento .ad personal, denominado complemento ex-categoría profesional. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho complemento ex-categoría profesional se realizará prorrateándose en 14 mensualidades.

Artículo 17. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía prevista en la tabla anexa correspondiente a la categoría en que se esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará según los siguientes apartados:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa con relación laboral.
 - b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.
 - c) Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
 - d) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
 - e) También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
 - f) En el caso de que un trabajador o trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.
 - g) El devengo de la antigüedad se efectuará en el mes en que esta se produzca.
- La cuantía de cada cuatrienio queda congelada para el futuro.

Artículo 18. Pluses

18.1. Plus jefe de equipo. El plus jefe de equipo se mantiene en las mismas condiciones que está regulado en el vigente Convenio colectivo.

18.2. Plus de nocturnidad. Será un 25% sobre el salario convenio.

18.3. Plus retén. Se incluyen los sectores de cementeras y ciclos combinados; tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica; telecomunicaciones; alumbrado público y semáforos. En todos los casos se respetarán condiciones y cantidades superiores ya pactadas.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán en la cuantía de una mensualidad de salario real, los días 29 de junio y 15 de diciembre como máximo. Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado en la empresa y por semestres. Expresamente se pacta que salario real es la suma de salario de convenio, antigüedad y demás complementos salariales (primas, pluses, incentivos, etc.).

Artículo 20. Incremento salarial y revisión.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio son los reflejados en las tablas salariales anexas.

Para el año 2026 se establece un incremento del 4% sobre todos los conceptos contenidos en las Tablas Salariales del convenio. Se confeccionarán unas tablas salariales que contengan dicho incremento.

Para el año 2027 se establece un incremento del 4% sobre todos los conceptos contenidos en las Tablas Salariales del convenio. Se confeccionarán unas tablas salariales que contengan dicho incremento.

Se establece una cláusula de revisión técnica de aplicación automática del diferencial entre la suma de los IPC reales de los años 2026 y 2027 y el 8% correspondiente a la suma de los incrementos pactados para cada uno de esos años. De forma que, en caso de que la suma de los IPC reales supere el 8% de incremento acordado durante la vigencia del convenio, las tablas del año 2028 se actualizarán con la revisión resultante a 1 de enero de 2028 con ese porcentaje que lo supere, sin efectos retroactivos.

Con independencia de lo anterior, si el IPC real a 31/12/2026 y a 31/12/2027, respectivamente, supera el 4% del incremento pactado se abonará una paga anual con las diferencias salariales que no tendrá efectos en las tablas del convenio; sin perjuicio de lo pactado en el párrafo anterior. Dicha paga, que será no consolidable, se abonará, si correspondiese, en el mes de marzo del año siguiente.

Artículo 21. Cláusula de inaplicación de incrementos salariales

De forma complementaria a lo previsto en el artículo 82.3 del ET que regula la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, también podrán optar por inaplicar el porcentaje de incremento salarial establecido en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia de éste Convenio.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, las razones justificativas de tal decisión, dentro del plazo de 20 días desde la publicación del Convenio; en los años siguientes, dentro de los 20 días siguientes a la publicación de las Tablas salariales de cada año. Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas, en este supuesto, deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, así mismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, que lo tramitará según lo dispuesto en el Procedimiento Específico para la Inaplicación De Las Condiciones Previstas en el presente Convenio.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Capítulo VI. Clasificación Profesional

Artículo 22. Criterios generales

22.1 El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

22.2 La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

22.5 Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. Así mismo, los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 901/2020.

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

Técnicos

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

Empleados/as

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

Operarios/as

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

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

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

a. Conocimientos.

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

b. Iniciativa.

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

c. Autonomía.

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

d. Responsabilidad.

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

e. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad.

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

Artículo 23. Implantación. Criterio general

Las modificaciones operadas en el presente sistema de clasificación profesional, no debería implicar discrepancias en el encuadramiento actual de los trabajadores y trabajadoras del sector, no obstante. En el caso de producirse discrepancias, deberán ser remitidas a la comisión paritaria que resolverá sobre la cuestión.

Artículo 24. Clasificación profesional

Grupo profesional 1

Criterios generales.

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

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de áreas o servicios Ingenieros

Licenciados Tareas

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

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

Grupo profesional 2 Criterios generales

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

Formación

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

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del grupo profesional I, con formación y experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos:

Diplomado universitario Titulados superiores de entrada

Arquitectos técnicos (aparejadores) Ingenieros técnicos (peritos)

A.T.S. y/o D.U.E.

Graduados sociales o diplomados en Rel. Lab. Proyectistas.

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3 Criterios generales

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

Formación

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

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del Grupo Profesional I o II, con experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos/as:

Analista programador Delineante proyectista Dibujante proyectista

Graduado social sin diplomatura. Jefes de áreas, servicios o sección

Empleados/as:

Jefes de áreas, servicios o sección Jefes administrativos

Operarios:

Jefe de taller-obra Maestro industrial

Tareas

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

1. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
3. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
4. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
5. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
6. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
7. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
8. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

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

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

11. Actividades de graduado social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedor, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 4 Criterios generales

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

Formación

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

Se trata de un grupo que transmite y hace ejecutar las directrices y objetivos que emanan de los Grupo Profesional de ámbito superior, con sólida experiencia en los puestos que están bajo su mando y en la gestión de grupos humanos.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as

Delineantes de 1ª

Técnicos/as en general (Laboratorio, controller, organización)

Técnicos/as en enfermería. (Sin titulación universitaria)

Operarios/as:

Encargados/as Contramaestre Maestro/a de taller

Profesional de oficio especial

Tareas

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.

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

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

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

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

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

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

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

10. Actividades y tareas propias de técnico en enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5 Criterios generales

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

También supone la coordinación, supervisión y mando de un equipo de trabajo reducido, siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior.

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

Delineante de 2º

Oficiales en general (administrativo, organización, laboratorio) Viajante/comercial

Operarios/as:

Profesionales de oficio de 1ª Profesionales de oficio de 2ª Chofer de camión Coordinador de grupo

Personal de diques y buques

Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.
17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

Grupo profesional 6 Criterios generales

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

Formación

Formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

Almacenero/a Auxiliares en general Conserje Dependiente Telefonista

Operador/a de Ordenador

Operarios/as:

Conductor/a de máquina Chofer de turismo Especialista

Profesional de oficio de 3ª

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.)
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

Grupo profesional 7 Criterios generales

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

Formación

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

Ordenanza Portero Vigilante Operarios:

Peón Aprendiz

Tareas

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

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

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

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

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

Artículo 25. Movilidad funcional

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o la trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario/a, el periodo de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario/a dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 39 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

Capítulo VII. Desplazamientos y dietas

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas

Todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as para tendido de líneas de conducción de energía eléctrica y electrificación de ferrocarriles, que por necesidades de la empresa deban salir de viaje percibirán aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, la dieta mínima diaria por las comidas serán las establecidas en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Tendrá la consideración de dieta completa si se producen las dos comidas principales y media dieta, si solo se produce una comida principal y por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller. En los casos de desplazamiento con derecho a dieta completa, la persona trabajadora podrá optar entre percibir la dieta fijada en el Convenio o que la empresa señale lugar de pernoctación y comida a su cargo, debiendo efectuar la opción antes de iniciar el desplazamiento, y una vez conocido el lugar de destino.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador o trabajadora solo tenga que efectuar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta. Dicha cuantía de dieta se percibirá cualquiera que sea el tiempo del desplazamiento en su totalidad.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Si la persona trabajadora utilizara para el desplazamiento coche propio, percibirá el precio por kilómetro establecido en las tablas salariales del convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Si por necesidades del trabajo y por orden de la empresa, aun cuando no se trate de desplazamiento, el trabajador o trabajadora no puede comer en su domicilio, percibirá la media dieta, siempre que ello suponga el efectuar la comida en condiciones distintas a las habituales.

La empresa que autorice a un trabajador, dentro de su horario laboral hacer uso de su vehículo particular para necesidades de aquella, abonará, en caso de producirse un accidente tráfico que ocasione la baja laboral, a cualquiera de las personas que hubiera designado, la diferencia hasta cubrir el cien por cien del salario real.

Artículo 27. Carnet de conducir

En los supuestos que no se hubiera contemplado en las condiciones de contratación, la necesidad de ser poseedor del carnet de conducir, el trabajador o trabajadora no está obligado a poner a

disposición de la empresa su carnet de conducir, debiendo pactarse las condiciones para ello con el empresario.

Artículo 28. Uso de coche particular

Si dentro del horario de actividad laboral, la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.

Artículo 29. Retirada del carnet

En caso de que a un trabajador/a le sea retirado temporalmente el permiso de conducir por sanción administrativa, y ello no le permita seguir desempeñando sus funciones habituales en la empresa debido a este hecho, la empresa deberá recolocararlo en otras funciones, mientras dure la retirada del carnet por sanción administrativa o judicial.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo

Artículo 30. Jornada anual

El tiempo de trabajo, en cómputo anual, será de 1.744 horas durante el año 2026.

A 1 de enero de 2027, el tiempo de trabajo anual se reducirá en 8 horas, quedando en adelante establecido el cómputo anual en 1736 horas.

Expresamente se pacta que el tiempo de descanso por bocadillo en jornada continuada no computará como trabajo efectivo. En caso de jornada partida podrá suprimirse el tiempo de bocadillo, aunque se viniese disfrutando.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas que puedan existir.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Las empresas aceptan que únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con comunicación previa al comité de empresa o delegados de personal.

Tendrán la consideración de estructurales y de mantenimiento las horas extras siguientes:

Las necesarias para pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas, a las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del trabajo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 32. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Respetando el cómputo, las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán no laborales.

Artículo 33. Vacaciones

Todos los trabajadores/as comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período de treinta días naturales de vacaciones, que empezarán en lunes no festivo en el periodo estival entre quince de junio y quince de septiembre.

Por acuerdo entre las partes, el período vacacional podrá fraccionarse en dos, uno de los cuales deberá disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en cuyo caso se contabilizarán 22 días laborables.

En las empresas del sector de concesionarios y reparación de automóviles se excluyen los meses de julio y agosto, excepto para el 33% de la plantilla y de forma rotatoria cada año.

En aquellos casos en que la persona trabajadora se encontrase en situación de IT hospitalizada como consecuencia de accidente de trabajo, con anterioridad al inicio de las vacaciones, éstas se disfrutarán en momento posterior al alta, de común acuerdo entre las partes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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 al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o 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 34. Distribución irregular de la jornada

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, siempre que así lo acuerden ambas partes, empresas y representantes legales de los trabajadores/as. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y la jornada anual previstos en el presente Convenio y en la Ley. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

La empresa, argumentará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras los motivos por los que solicita la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación de la jornada de trabajo ordinaria, en los términos previstos en el párrafo anterior. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en el plazo máximo de quince días desde el inicio de la negociación, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, la cual habrá de resolver en el plazo máximo de cinco días, según el procedimiento establecido en el artículo 13.d) de este Convenio. Si no hay acuerdo en la misma, la cuestión se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 35. Flexibilidad estructural

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 36. Flexibilidad coyuntural

36.1 En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores y trabajadoras, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los personas trabajadoras individualmente afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará, con vista a la consecución de un acuerdo, tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores y trabajadoras su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador o trabajadora percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del periodo de regularización el trabajador o trabajadora debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “regularización artículo 34” con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Las citadas medidas previstas son:

a. Flexibilidad horaria.

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada de las personas trabajadoras hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 20 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador o trabajadora hasta en 2 horas diarias.

El 20% de recargo que tienen estas horas, se percibirán en el mes en que se realicen.

b. Bolsa horaria.

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días.

36.2 Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 párrafo tercero del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

36.3 Asimismo, que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 34 del presente Convenio.

36.4 Lo estipulado en los dos apartados anteriores sólo afectará a las empresas que hayan hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) y b).

36.5 Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo estipulado en este artículo.

36.6 Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes, a empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Artículo 37. Retenes

Todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros necesiten estructurar un servicio de guardia o retén, contemplarán necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de guardia o retén:

37.1. Se entiende por retén el tiempo durante el cual un trabajador o trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.

37.2. El tiempo de retén no se computará como actividad laboral. Sí que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el prestado durante la situación de retén. El número mínimo de horas pagadas por intervención es de una hora.

37.3. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios de guardia o retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de guardia o retén alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de retén de guardia.

En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 h abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.

37.4. Se respetarán los pactos existentes en las empresas con condiciones más beneficiosas.

37.5. Los retenes podrán ser semanales o de fin de semana.

En el semanal, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes.

En el de fin de semana, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.

37.6. Frecuencia. En la determinación de la frecuencia temporal en la que las personas trabajadoras realizan los servicios de guardia o retén se tendrá en cuenta las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.

Capítulo IX. Licencias y excedencias

Artículo 38. Parejas de hecho

A las parejas de hecho que acrediten su situación según establece Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia se les reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

38.1 Matrimonio o registro de pareja de hecho, será de 17 días naturales y con obligación de disfrute. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio; el día de celebración del matrimonio o unión civil, en caso de ser laborable, se deducirá del tiempo total de esta licencia.

38.2 Nacimiento de hijo o hija: para aquellas personas trabajadoras que no hayan generado el derecho al permiso por nacimiento y cuidado de menor se mantendrá el permiso de tres días naturales, de los cuales 2 deberán ser laborables. En el supuesto de alumbramiento mediante cesárea hasta 4 días naturales, pudiéndose ampliar hasta cinco días en caso de gravedad.

38.3 Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales de los cuales, al menos, dos deben ser laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Tarragona, se garantizará que, de los cinco días naturales, cuatro días sean laborables.

38.4 Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos y abuelos propios o del cónyuge), 3 días naturales de los cuales 2 deben ser laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Tarragona, el permiso será de 4 días laborables.

38.5 Cinco días laborables 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, pudiéndose disfrutar este permiso de forma continuada o fraccionada, mientras dure dicha situación o recuperación.

38.6 Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

38.7 Para el cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo indispensable (inexcusable y amparado en norma legal o administrativa).

38.8 Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, previamente facilitado por la empresa.

En los demás casos, (asistencia facultativos de medicina general o medicina privada) hasta el límite de 25 horas al año. La totalidad de estas horas podrán emplearse para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta de medicina general o especialista. En los supuestos de tratamientos oncológicos acreditados y para acompañar a familiares de primer grado, a las 25 horas ya reconocidas se añadirán 10 horas más.

38.9 Permiso para la conciliación de la vida familiar y laboral: 2 días anuales que no requerirán de justificación alguna siendo suficiente con preavisar con una antelación mínima de 48 horas, y quedando limitado a que no sea solicitado a la vez por más del 2% de la plantilla. En empresas de

hasta 100 personas trabajadoras: 2 trabajadores/as. En empresas de más de 100 personas trabajadoras: el 2% y de haber fracción, se redondea al entero superior.

38.10 La persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por permiso por nacimiento y cuidado de menor en los términos que regula el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

38.11 Acumulación de horas de lactancia. En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento y cuidado del menor. El resto de las horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

38.12 Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa cumplidos los 61 años y acrediten más de 1 año de antigüedad en la misma empresa, podrán disfrutar de un permiso de 9 meses retribuidos a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con un mes de antelación al inicio del mismo.

Este permiso se disfrutará durante los meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes. El permiso se reducirá en un mes por cada año que supere los 61 años de edad. Cualquier discrepancia que surgiera de la aplicación o interpretación de este apartado deberá someterse necesariamente a la comisión paritaria.

38.13 La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

38.14 Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justifican, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

38.15 Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

38.16 En todos estos casos de licencia con derecho a retribución se percibirá el salario de Convenio. A efectos de disfrute de la licencia referida el artículo 38.5, los trabajadores y las trabajadoras que el día anterior al hecho causante tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando el hecho causante, es decir la hospitalización o intervención quirúrgica esté prevista antes de las 14:00 horas.

El día inicial en las licencias por matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento de familiar, cuando éstos se produzcan en festivo, se iniciará el primer día laborable siguiente al que se produce el hecho que da lugar al permiso

Artículo 39. Licencias de exámenes

Los aprendices y aprendizas tendrán derecho a doce medias jornadas libres para estudiar en época de examen.

Todo el personal tendrá derecho a un máximo de dos días al año para preparar exámenes para la obtención de un título académico o de formación profesional.

Todo el personal tendrá derecho a licencia para acudir a exámenes para la obtención de título académico o de formación profesional, debiendo justificar la asistencia al mismo.

En todos estos casos, las licencias serán retribuidas.

Artículo 40. Promoción y formación profesional en el trabajo

En materia de promoción y formación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

La representación legal de personas trabajadoras, velarán por garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación en el disfrute de estos permisos.

Artículo 41. Excedencias

41.1 Excedencia voluntaria.

Todo el personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a excedencia voluntaria, con un tiempo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Con carácter excepcional la empresa podrá conceder una excedencia voluntaria, por tiempo diferente al establecido, a su personal, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados.

Al terminarse la excedencia tendrá derecho a ocupar plaza si existe vacante, u ocupar preferentemente la primera que se produzca dentro del mismo grupo y nivel profesional.

41.2 Excedencia forzosa.

En caso de cargo sindical o cargo público, a nivel provincial, comarcal, nacional o de ámbito superior, o cumplimiento de un deber público, dicha excedencia tendrá una duración igual a la que dure su representación. La readmisión será automática en estos casos, debiendo notificarlo con un mes de antelación.

41.3 Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 el nacimiento de éste o desde la fecha de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas, darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Así mismo, también tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, ya sea a jornada completa o parcial, aquellos trabajadores/as que tengan familiares en situación de enfermedad grave o invalidez.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

Durante el periodo de disfrute de estas excedencias el trabajador/a tendrá derecho a que durante este periodo se le incluya en el cómputo de la antigüedad y sea convocado a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido el primer año, el derecho lo es a reserva dentro del grupo o categoría.

En todos los supuestos cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

Artículo 42. Descanso maternal parcial

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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.

En lo no dispuesto en este apartado y de forma complementaria, se está a lo dispuesto en el ordenamiento laboral vigente.

Capítulo X. Reconocimiento de igualdades

Artículo 44. Política de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes reconocen expresamente el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales excluyéndose cualquier tipo de discriminación que atente con lo dispuesto en el artículo 14 de la constitución.

Para el despliegue de este derecho las partes consideran necesaria la aplicación de lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en su normativa de desarrollo que se encuentra en el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el RDL 6/2019, en el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro así como en el despliegue normativo que se produzca a tenor de la habilitación reglamentaria que hace la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 44 bis. Planes de igualdad

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán contar con la participación de los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determina en la legislación laboral y, en especial, en el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en los artículos 56, 57, 58, 59, 60 y 61 del Convenio Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

44.bis.1 Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Las empresas del sector para garantizar la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aplicarán lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y con carácter supletorio lo dispuesto en el artículo 51 del Convenio Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

44.bis.2 Delegado de igualdad sectorial

Los sindicatos, firmantes del convenio, que sean representativos en el sector siderometalúrgico de la provincia de Tarragona pueden acumular las horas sindicales en un/a delegado/a de igualdad del sector.

Cada sindicato firmante debe comunicar a la patronal: Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Tarragona (APEMTA) y a la Asociación Empresarial de Empresarios de Talleres de Reparación y Vendedores de Automoción (ASTAVE) el/la delegado/a elegido/a por cada sindicato, que deben trabajar en empresas agremiadas de nuestro sector que tengan más de 25 trabajadores/as.

El/la delegado/a de igualdad propuesto/a por cada uno de los sindicatos tiene la consideración de delegado/a de igualdad del sector siderometalúrgico de la provincia de Tarragona y de representante de su sindicato en todas las empresas de la provincia de Tarragona.

El/la delegado/a de igualdad del sector debe acumular las horas de los/las delegados/as de su sindicato de todas las empresas asociadas hasta donde alcance la jornada anual, y deben reducirse proporcionalmente las horas sindicales de los/las delegados/as mencionados/as.

El/la delegado/a de igualdad del sector elegido/a, cuando haga uso del crédito de horas especificado en aplicación de la legislación laboral, está en situación de liberación sindical y tiene derecho a percibir una retribución concertada. Este/a deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en las condiciones en que lo ocupaba, en el momento en que cese la situación de liberación.

La empresa de donde provenga el/la delegado/a de igualdad del sector debe cubrir el puesto laboral de dicho/a trabajador/a si es necesario por necesidades productivas y podrán suscribir un contrato de sustitución, el cual caduca cuando el/la delegado/a sindical finalice su mandato y se reincorpore a su puesto de trabajo.

Artículo 45. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo acuerdan fomentar la igualdad de trato y no discriminación, asumiendo un compromiso con la diversidad y con la constitución de un entorno laboral libre de perjuicios y discriminaciones, donde las personas se sientan valoradas y respetadas con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

La desigualdad de trato o discriminación por motivo de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género o características sexuales, queda expresamente prohibida en el marco de las relaciones laborales que regula este convenio.

Para cumplir con estos principios de igualdad de trato y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, las empresas de más de 50 trabajadores, además de asumir el compromiso de proporcionar un trato equitativo y no discriminatorio con todas las personas trabajadoras, deberán adoptar las siguientes medidas:

1. En materia de acceso al empleo:

Las empresas que pretendan contratar a través de procesos de selección deberán garantizar que dichos procesos eliminen, por completo, cualquier estereotipo en el acceso al empleo y se rigen por criterios claros y concretos priorizando, en todo momento, el nivel de formación y la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo que pretenda cubrirse.

Para ello, el personal que intervenga en los procesos de selección deberá contar con la formación necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los candidatos, con independencia de la orientación e identidad sexual así como la expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. En materia de clasificación y promoción profesional.

Las empresas deberán velar por que todas las personas trabajadoras que forman parte de su plantilla desarrollen su carrera profesional en plena igualdad de condiciones, asegurando que la clasificación profesional se rija, en todo momento, por los criterios objetivos establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

Asimismo, los procesos de promoción profesional y ascensos deberán estar regidos por criterios objetivos que garanticen que la cobertura de puestos de trabajo vacantes se realiza en base a la formación, cualificación, idoneidad y capacidad de la persona trabajadora, evitando cualquier tipo de discriminación y vulneración al principio de igualdad.

En cualquier caso, se garantizará que las personas que dirijan los procesos de promoción profesional y ascensos en las empresas dispongan de formación específica que garantice la neutralidad en aspectos como la orientación e identidad sexual, la expresión de género con atención especial a las personas LGTBI y trans, por su especial vulnerabilidad.

3. En materia de formación, sensibilización y lenguaje.

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

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

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, 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.

4. En materia de promover y favorecer entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. La representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa concretarán, mediante acuerdos, las medidas que mejor se adapten a cada organización a fin de conseguir los objetivos que aquí se recogen.

Los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que se regulan en el artículo 62 de la ley orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo, deberán revisarse con la finalidad de garantizar la protección contra los comportamientos LGTBIfóbicos, que se incluirán en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

5. En materia de permisos y beneficios sociales.

Los permisos y licencias recogidos en el artículo 39 del presente convenio colectivo, se aplicarán a todas las personas trabajadoras de la empresa.

La definición de parentesco se regirá por lo dispuesto en el citado artículo del convenio colectivo sin que se produzca ninguna diferenciación derivada de aspectos como la orientación e identidad sexual, la expresión de género que manifiesten las personas trabajadoras, con atención especial a las personas LGTBI y trans.

6. En materia disciplinaria.

Como quiera que en el artículo 11.1 del convenio estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, en relación con el artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que el régimen disciplinario es materia reservada al ámbito estatal; las partes negociadoras del presente convenio acuerdan realizar las gestiones que se estimen oportunas para solicitar la inclusión en el régimen sancionador y disciplinario de los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 46. Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI

Las empresas de más de 50 trabajadores incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo deberán optar por una de las tres fórmulas siguientes:

1. Revisar o ampliar el contenido del protocolo general frente al acoso y violencia vigente en la empresa para que prevea medidas para las personas LGTBI.

2. Realizar un protocolo específico frente al acoso y la violencia de personas LGTBI debiendo abarcar, como mínimo, los siguientes extremos:

- Será de aplicación a todos los trabajadores, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo laboral con la empresa, quedando prohibida cualquier tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual.

- Las empresas habilitarán un correo o canal de denuncias para denunciar cualquier práctica discriminatoria por razón de orientación sexual.

- Presentada la denuncia, se garantizará el anonimato del denunciante y la empresa nombrará un instructor, que, tras tomar declaración tanto al denunciante como al denunciado, practicará las diligencias necesarias para su resolución en un plazo máximo de diez días hábiles, pudiéndose proponer la adopción en el ínterin de medidas cautelares.

- Transcurrido el plazo o finalizadas las diligencias necesarias, el instructor redactará un escrito de conclusiones que notificará a las partes, para que puedan hacer alegaciones en un plazo de 2 días hábiles.

- En el plazo máximo de doce días, el instructor dictará resolución donde:

- a) Constate indicios de acoso o discriminación proponiendo a la Dirección de la Empresa la apertura de expediente sancionador y las medidas necesarias para la protección a la víctima.

- b) No apreciar indicios de acoso objeto de la denuncia, proponiendo el archivo de las actuaciones.

3. Aplicar el procedimiento previsto para las situaciones de acoso en el artículo 69 del presente convenio.

Capítulo XI. Contratación y empleo

Artículo 47. Objetivos

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Contratación temporal

Los contratos formativos, en alternancia o para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, y los contratos de duración determinada, por circunstancias en la producción o de sustitución, se regirán por la legislación vigente y por lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Artículo 49. Contrato fijo – discontinuo

Esta modalidad contractual se regulará según lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Artículo 50. Contrato a tiempo parcial

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

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

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

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

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

Artículo 51. Teletrabajo

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

La relación laboral a las que será de aplicación el presente artículo, son las definidas en el artículo 1 de la Ley 10/2021, esto es aquellas que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora requiriendo la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en este convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, no obstante y a falta de acuerdo individual o colectivo, en concepto de gastos derivados del teletrabajo, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente, las empresas abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de 1,50€ por cada día de trabajo efectivo a jornada completa, mantenido en cualquier caso aquellas mejoras que se apliquen en las empresas. En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional. Dicha cantidad será revalorizable anualmente de acuerdo con los incrementos pactados en el convenio. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso de las partes se mantendrán adscritas al centro de trabajo en el que fueron contratadas.

Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Capítulo XII. Periodo de prueba

Artículo 52. Concepto y forma del período de prueba

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

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

Artículo 53. Duración

El ingreso de los/las trabajadores/as 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

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 54. Derechos y obligaciones

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

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

Artículo 55. Resolución o desistimiento del contrato

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

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 la representación legal 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.

Artículo 56. Interrupción del período de prueba

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, 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 57. Preaviso de cese

En el caso de que un trabajador/a desee cesar en la empresa el plazo de preaviso será:

- 15 días para los grupos 6 y 7

- 30 días para los grupos 1, 2, 3, 4 y 5.

Al causar baja en la empresa tendrá derecho a que se le abone de forma separada los salarios pendientes pago, con independencia de que acepte o no el finiquito.

Capítulo XIII. Movilidad geográfica

Artículo 58. Concepto y requisitos

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 móvil o itinerante, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este Convenio.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

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

Artículo 59. Traslados

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

59.1. Traslado individual.

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

59.1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud de la persona interesada.

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

59.1.2. Permuta.

La personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

59.1.3. Por reagrupamiento familiar.

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

59.1.4. Por razones objetivas de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

59.2. Traslado colectivo.

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

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

59.2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectadas.

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

59.2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras.

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

Si las personas trabajadoras en el plazo de 5 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET, no designaran a los representantes previstos en el citado artículo 41.4, los sindicatos firmantes del convenio de aplicación actuarán en representación de estos.

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

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

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

El empresario/a y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

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

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

59.3. Conceptos compensatorios.

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

Artículo 60. Desplazamientos

60.1. Concepto y requisitos

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

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

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

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

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

60.2. Desplazamiento transnacional de personas trabajadoras

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

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

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

Artículo 61. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino

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

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

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

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

Capítulo XIV. Trabajadores y trabajadoras con discapacidad

Artículo 62. Inserción de personas trabajadoras con discapacidad

Al objeto de favorecer la contratación de las personas trabajadoras con discapacidad, las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más trabajadores de que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla personas trabajadoras con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto. De conformidad con la legislación vigente, son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador o trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador o trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores y trabajadoras.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa certificado de excepcionalidad, de conformidad la normativa vigente en cada momento.

Capítulo XV. Código de conducta

Artículo 63. Criterios generales

63.1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los/las trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

63.2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

63.3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/las trabajadores/as 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.

63.4. 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.

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

63.6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el/la trabajador/a ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

63.7. 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 104 del presente Convenio.

Artículo 64. 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 (RCL 1995, 3053), siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 65. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

Artículo 66. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

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

Artículo 67. 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 68. 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 69. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XVI. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 70. Declaración y objetivos

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 los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de 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.

Artículo 71. Principios generales

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario/a 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 los trabajadores y 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. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos o acuerdos de empresa, 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.

Artículo 72. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección de la Salud

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

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

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

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores y 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 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 los trabajadores y 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 el Delegado/a de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

Artículo 73. Delegados 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 equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Anexo III del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

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.

Artículo 74. 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 se 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 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.

Artículo 75. 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:

75.1. 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.

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

75.3. 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 del trabajador o 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 del trabajador.

75.4. 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 del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

75.5. 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, 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 al trabajador o 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.

Artículo 76. 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 trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados/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 de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

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

Artículo 77. Situaciones especiales de riesgo

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

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

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultará 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.

Artículo 78. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas

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

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

Artículo 79. Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

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

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

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

Artículo 80. Derechos de las personas trabajadoras

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

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

Artículo 81. Recurso preventivo

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

81.1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquel trabajador o trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de personas trabajadoras.

81.2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de trabajadores o trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

Artículo 82. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

82.1. Todos los trabajadores y trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termo higrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores y 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 el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

82.2. Igualmente, les serán entregados a los trabajadores o trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado/a 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, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores y trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

Artículo 83. Valores mínimos

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

Artículo 84. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

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

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

Los empresarios, al suscribir el correspondiente “documento de asociación”, o en su caso el “documento de proposición de asociación”, deberán entregar a la Muta informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, comité de Seguridad y Salud, delegado de Prevención. Dicho informe será obligatorio, pero no vinculante. Para dar cumplimiento al presente apartado los empresarios deberán informar con antelación suficiente al comité de empresa, al delegado de personal, al comité de Seguridad y Salud o al delegado de Prevención, de la intención de suscribir un nuevo “documento de proposición de asociación”, facilitando la misma información que se establecen en el párrafo siguiente con 15 días de antelación.

Asimismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua. Fruto de esta evaluación los delegados de prevención podrán emitir un informe no vinculante, que pueda incluir, en su caso, una sugerencia a la empresa para el cambio de la entidad colaboradora fundamentando las razones para ello, debiendo la empresa dar respuesta a la citada sugerencia.

Artículo 85. 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 al 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.

Artículo 86. Formación

El empresario o empresaria debe proporcionar a cada trabajador y 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.

Las organizaciones signatarias, con el objetivo de reducir la siniestralidad en el sector y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, acuerdan extender la regulación actual de la Tarjeta Profesional a todo el Sector del Metal (TPSM). Para ello las partes negociadoras se comprometen al diseño y desarrollo de los necesarios programas y contenidos formativos que se adecuarán a los criterios establecidos en el Anexo V del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, y abarcarán todas las profesiones, oficios o especialidades no reguladas en la actualidad.

Esta encomienda podrá ser delegada en la FMF o el órgano paritario para la prevención de riesgos laborales siendo necesaria la ratificación posterior de la comisión negociadora del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por todos las personas trabajadoras del sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de la Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

Artículo 87. Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Se procurará, siempre que sea posible, adoptar las medidas necesarias para evitar la existencia de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

El trabajador o trabajadora que efectúe trabajo declarado tóxico, penoso o peligroso podrá optar entre reducir la jornada laboral diaria en una hora, con pérdida total del plus tóxico, penoso o peligroso, o seguir percibiendo dicho plus, debiendo comunicarlo a la empresa con un mes de antelación y siendo dicha petición vinculante para él a todos los efectos.

El personal que ocupe un puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho a una revisión médica obligatoria cada seis meses.

El personal femenino que acredite médicamente hallarse en estado de gestación, no ocupará puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso, ni en jornada nocturna.

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 por 100 en la cuantía prevista en el anexo (cálculo pluses). La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

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

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores/as respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Autoridad Laboral competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

La cuantía del 20% es la que figura en la tabla anexa.

Artículo 88. Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el seno del convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los empresarios y los trabajadores/as a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en cada empresa.

Asimismo, entendemos que la cultura preventiva debe alcanzar en la medida de lo posible a la correcta gestión del medio ambiente.

88.1 Constitución de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.

Se acuerda constituir e impulsar la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector metalúrgico, para desarrollar y consensuar políticas de prevención y medio ambiente en el sector.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los acuerdos sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente que se adopten en su seno.

La Comisión recabará la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

88.2 Objetivos.

La Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales tendrá los siguientes objetivos:

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva en el ámbito sectorial.

Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como vigilancia de la salud y el medio ambiente.

Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando información de organizaciones o entidades estatales, autonómicas o sectoriales de interés, al objeto de analizar los elementos que intervengan en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.

La Comisión, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

88.3 Composición y funcionamiento.

La Comisión, tanto en su composición como en su funcionamiento estará compuesta con carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical. Se reunirá cada tres meses, o bien a solicitud de cada una de las partes, celebrándose estas, de forma rotativa, en las sedes sociales de cada una de las organizaciones firmantes del Convenio. Los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará los representantes que en función de su estructura orgánica considere oportuna, con un máximo de ocho miembros en representación empresarial y ocho en representación sindical.

88.4 Participación de asesores.

En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, técnicos y técnicas de prevención y medio ambiente (TPMA), homologados por el Departamento de Trabajo y el Departamento de Medio Ambiente de la Generalidad de Cataluña que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su calificación profesional y experiencia en el sector.

88.5 A través de los acuerdos con la Administración u otras entidades, y con cargo a las subvenciones que se obtengan de las mismas, la Comisión podrá disponer de recursos humanos y económicos para desarrollar los objetivos que se persiguen.

Artículo 89. Investigación de accidentes

Desde el momento en que tengan conocimiento, los empresarios, o en su caso la persona que tenga asumida dicha función en la organización, comunicarán a los Delegados/as de Prevención los

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con baja, sufridos por el personal de la empresa. También deberán comunicar a los mismos, la hora de inicio de la investigación del accidente, para recabar su participación.

Artículo 90. Costes asociados a la vigilancia de la salud

En ningún caso los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo de la persona trabajadora así mismo los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con servicios de prevención ajenos.

Artículo 91. Protocolo de prevención de riesgos laborales ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considera aviso de fenómeno meteorológico adverso a la unidad mínima de información definida y emitida de conformidad con el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos cuando se prevea o se observe que se alcancen o superen los umbrales establecidos en una determinada zona de aviso para, entre otros, los siguientes fenómenos meteorológicos: lluvias, nevadas, vientos, tormentas, temperaturas máximas, temperaturas mínimas, fenómenos costeros, polvo en suspensión, aludes, nieblas, deshielos, olas de calor, olas de frío y tormentas tropicales.

Los niveles establecidos por AEMET y por METEOCAT son:

- Nivel Verde: No existe ningún riesgo meteorológico. No se espera que el tiempo cause impactos significativos, aunque pueden tener un carácter menor o local.
- Nivel Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.
- Nivel Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).
- Nivel Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).

Las empresas deberán obligatoriamente incluir en su evaluación de Riesgos y en sus Planes de Emergencias, un protocolo de actuación, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, donde se recojan las medidas de prevención de riesgos referidas a fenómenos meteorológicos adversos donde contemplarán:

1. El modo de información a sus trabajadores y a los representantes de los trabajadores de los riesgos y medidas que adoptarán.
2. La adopción de medidas e instrucciones para gestionar la actividad hasta que termine el peligro según el nivel de alerta establecido en cada momento por la AEMET o por METEOCAT, contemplando tanto los planes de evacuación de los trabajadores que hubieran iniciado su prestación de servicios, como los medios de comunicación con aquellos que todavía no la hubieran iniciado y no se hubieran incorporado a sus puestos de trabajo
3. Que las personas trabajadoras contarán con hasta cuatro días de permiso remunerado ante la imposibilidad de acceder a su puesto de trabajo. Si es necesario extender este periodo, las empresas podrán solicitar ERTE de fuerza mayor.
4. Que la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa podrán acordar la paralización de la actividad si existe riesgo grave e inminente.
5. En ningún caso las personas trabajadoras podrán sufrir perjuicio alguno por la adopción de medidas encaminadas a salvar su seguridad.

Capítulo XVII. Jubilación, seguro e incapacidad temporal

Artículo 92. Seguro

Las empresas concertarán, en un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona y por la vigencia del mismo, un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:

Gran invalidez: 53.000 euros.

Muerte e incapacidad permanente absoluta: 44.000 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 38.000 euros.

A petición de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegura estas contingencias.

Artículo 93. Fallecimiento del trabajador o trabajadora por causas comunes

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora por causas comunes, la cantidad prevista en el Decreto 2-3-1944 se fija en un importe de 1.500 euros.

Artículo 94. Baja de enfermedad - Incapacidad temporal

Las empresas abonarán, en los casos de baja por enfermedad, el subsidio por incapacidad temporal, en cuantía del cien por cien los cinco primeros días de baja al año independientemente de que éstos sean continuos o no, acumulando hasta cinco días si las bajas son inferiores, hasta cubrir dicha cantidad.

En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en las que haya existido intervención quirúrgica o bien un mínimo de un día de hospitalización, se abonará el 100% del salario real desde el primer día, incluida la fase de recuperación o convalecencia y tendrá un mes de efecto retroactivo como máximo desde la fecha de la hospitalización.

En el resto de situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 85 % del salario real a partir del primer día.

Para el pago se estará a la base reguladora del mes anterior, prorrateándose los conceptos irregulares o no periódicos de todo el año, salvo aquellas empresas que por pactos particulares concedan mejores condiciones.

En ningún caso la prestación económica a percibir, podrá ser superior a lo que la persona trabajadora percibiría estando en activo.

Artículo 95. Jubilación parcial en la industria manufacturera

95.1. Mientras se encuentre vigente la regulación introducida, en materia de jubilación parcial, por el RDL 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo; todas las empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren clasificadas como industria manufacturera, deberán negociar con la representación legal de los trabajadores, la aplicación de la jubilación parcial prevista en la disposición transitoria (DT) 4a-6 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, en los términos que se establecen a continuación:

a) Con anterioridad a 30 de septiembre de cada año, todas la personas trabajadoras que vayan a alcanzar, durante el siguiente año, una edad igual o superior a los 61 años y que realicen directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial, deberán comunicar a la empresa su interés en solicitar acogerse a lo dispuesto en la DT-4ª-6 del Real Decreto Legislativo 8/2015.

b) La empresa recogerá todas las comunicaciones presentadas y comprobará que las personas trabajadoras interesadas cumplen con los requisitos exigidos por la normativa a fin de determinar el número total de personas trabajadoras susceptible de acogerse a esta modalidad de jubilación durante el año.

c) Una vez determinado el número de personas trabajadoras susceptible de acogerse a esta modalidad de jubilación, la empresa determinará, de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el número de jubilaciones parciales que se obligará a tramitar durante ese año.

d) A fin de cumplir con la obligación de concertar un contrato de relevo, si la empresa no encuentra ninguna persona, se constituirá una comisión de seguimiento integrada por la empresa y la representación legal de las persona trabajadoras (RLT) en la que se acordaran las acciones a realizar para cumplir con tal obligación.

95.2. En cualquier caso, la empresa no está obligada a aceptar las solicitudes de jubilación parcial en la modalidad prevista en la DT. 4ª-6 del Real Decreto Legislativo 8/2015, salvo acuerdo con la persona trabajadora afectada o la RLT cuando:

- a) Esté aplicando o tenga previsto aplicar las medidas contempladas en el artículo 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Haya aplicado, durante el último año, o tenga previsto aplicar durante dicho año, algún tipo de extinción de las reguladas en el artículo 51 del ET.
- c) Se encuentre o tenga previsto afrontar una situación de cierre o de concurso de acreedores.
- d) En el momento del hecho causante de la jubilación parcial, el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, sea inferior al 70 % del total de los trabajadores de su plantilla.
- e) La empresa disponga de una plantilla temporal, incluidas las empresas de trabajo temporal, inferior al 12%.
- f) El número de personas trabajadoras susceptible de acogerse a la jubilación parcial para la industria manufacturera sea superior al 5% de la plantilla total de la empresa, por lo que sólo se aplicaría hasta el 5% por orden de edad, salvo acuerdo entre las partes. En este caso, el excedente del 5% serán por orden de edad los primeros en la aplicación del contrato manufacturero para el año siguiente.
- g) El año anterior al acuerdo, la empresa haya presentado pérdidas en la cuenta de resultados en los balances auditados del ejercicio.

95.3. La presentación de solicitud para acogerse a la jubilación parcial para la industria manufacturera que se recoge en este artículo, es incompatible con la solicitud del permiso del artículo 38-12 del Convenio.

95.4. En el caso que a futuro se firme el convenio colectivo estatal del metal (CEM), las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, en reunión convocada al efecto, ambas representaciones acordarán seguir con la aplicación del presente Acuerdo o, si es el caso, en el regulado en el CEM en esta materia; en cualquier caso, a falta de acuerdo, se aplicará el más beneficioso para las personas trabajadoras.

Capítulo XVIII. Cronometraje y rendimiento

Artículo 96. Medición de tiempo

En las empresas donde no exista sistema de cronometraje, podrán obligar a sus trabajadores/as a llevar un control diario de su actividad, y si en el plazo de tres meses el rendimiento es aceptado por la empresa, se considerará como actividad normal para ambas partes el promedio de la actividad realizada en cada operación concreta, de lo cual serán informados los representantes de personal de la empresa.

Capítulo XIX. Garantías sindicales

Artículo 97. Garantías sindicales

97.1 Los representantes sindicales de las personas trabajadoras tendrán los derechos y las garantías que fije la legalidad vigente y entre ellos el de información que se ejercerá de conformidad a la legislación vigente. Los delegados sindicales y los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados/as de personal, podrán acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

97.2 La antigüedad mínima en la empresa para poder presentarse como candidato en las elecciones sindicales, será de tres meses.

97.3 Las empresas darán acceso a las nuevas tecnologías de la información (internet, correo electrónico, ...) a los delegados de personal y delegados sindicales, siempre que dispongan de los mismos. De existir intranet corporativa, se habilitará un tablón de anuncios virtual para su uso por la representación de los trabajadores y trabajadoras.

97.4 Podrán constituirse delegados/as sindicales con los requisitos establecidos en la LOLS, con todas las garantías, en empresas o centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras. En lo no previsto en este Convenio sobre representación sindical o de personal se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical.

Artículo 98. Cuota sindical

A requerimiento por escrito de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten su representación, las empresas descontarán de la nómina mensual de dichos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. Dicho importe será transferido a la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros o banco que el trabajador o trabajadora determine. Las empresas entregarán copia o justificante del ingreso a la representación de las centrales sindicales que haya en la empresa. Será requisito imprescindible para su aplicación que la persona trabajadora lo solicite por escrito.

Capítulo XX. Formación

Artículo 99. Formación

Cuando el empresario envíe a un trabajador o trabajadora a realizar un determinado curso, sea dentro de jornada o no, se abonará el tiempo invertido como trabajo efectivo.

Artículo 100. Comisión de formación

100.1 Siendo la formación un elemento básico, tanto de la calificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como de los ejes de calidad de las empresas, entendemos que la formación se ha de situar en un marco que permita conjugar la realidad del sector con la productividad y la calidad, a la vez que la ligazón con el sistema nacional de calificaciones.

Es necesario hacer de la formación un instrumento participativo y activo ante los posibles cambios en la organización del trabajo interno en las empresas, garantizando el papel legal de la representación legal de los trabajadores/as detectando y elaborando estudios u análisis de la situación del sector.

100.2 Se crea una Comisión de Formación dentro del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, la cual, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos con motivo de la participación de las empresas en los diferentes planes formativos subvencionados. Cada una de las partes designará los representantes que, en función de su estructura orgánica, considere oportuna, con un máximo de ocho miembros en representación empresarial y ocho en representación sindical.

100.3 Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

100.3.1 Ayudar a extender la formación de calidad a todas las empresas, especialmente a las PYME.

100.3.2 Informar y divulgar los sistemas de formación de acuerdo con lo preceptuado legalmente, exhortando a su cumplimiento, en especial en lo relativo a la información a la RLT y preceptivo informe si fuese el caso.

100.3.3 Recomendar a las empresas que determinen y faciliten las actividades susceptibles de ser realizadas por alumnos/as de formación reglada en prácticas educativas sin relación laboral, y su posterior comunicación a la RLT.

100.3.4 Exhortar a la colaboración entre las RLT y las empresas a fin y efecto de conocer y desarrollar los planes formativos subvencionados necesarios para las mismas y la búsqueda de fórmulas de realización y planificación de la formación respetando el oportuno marco legal, y/o por acuerdo entre las partes.

100.4 La Comisión, tanto en su constitución como en su funcionamiento, estará con el carácter de paritaria, por las representaciones empresarial y sindical, y sus acuerdos se tomarán por unanimidad.

100.5 Ambas partes se comprometen a reactivar la comisión de formación de Cataluña.

100.6 Las organizaciones firmantes del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, se comprometen a impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras.

A tal fin, durante la vigencia del convenio se analizarán las situaciones de los grupos profesionales con el objeto de que las personas trabajadoras puedan iniciar procesos que permitan acreditar su experiencia laboral y formación con la obtención de títulos o certificados de profesionalidad. Las diferentes propuestas se canalizarán a la Comisión Paritaria y se iniciarán en el plazo máximo de 3 meses después de la firma del presente Convenio colectivo.

Capítulo XXI. Acoso sexual y Acoso Moral

Artículo 101. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Artículo 102. Concepto Acoso Sexual

A. Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa - o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral -la contratación la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 103. Concepto Acoso Moral

Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Esto incluye, entre otras conductas, la intimidación y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen o nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 104. Expediente informativo en los casos de Acoso Moral o Sexual

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

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

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervienen, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o moral 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.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso. Igualmente, el acoso moral podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Artículo. 105. Violencia de género

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Las mujeres que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán estar acreditadas, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, ya sea por sentencia o a través de una medida cautelar, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

En estos supuestos será de aplicación lo previsto en el artículo 37.8 del E.T. y en el artículo 34.1.5 del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la violencia de género, tendrán:

1. Derecho a la reducción de la jornada laboral. Esta medida conllevará una reducción del salario en la misma proporción.

2. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. La persona trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo.

3. Permisos. A la persona trabajadora víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, siempre que coincidan con el horario de trabajo y no supongan más de un 10% de la jornada mensual que debería realizar, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos al 50% del salario de convenio. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la entidad.

La utilización de estos permisos no tendrá la consideración de ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Derecho a la movilidad geográfica. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, o decidan cambiar de localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre:

- El regreso a su puesto de trabajo anterior
- La continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva

En caso de que la víctima de violencia no se acoja al derecho a movilidad geográfica que se describe en este apartado se procederá a la movilidad del agresor, si existiere, a otro centro de trabajo.

En el caso de no ser posible la movilidad geográfica, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la persona víctima de violencia de género.

5. Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses ampliables hasta un máximo de 18 meses.

6. Derecho a la consideración justificadas de aquellas ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo derivadas de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.

Estos derechos podrán ser ejercitados en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la violencia de género, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Capítulo XXII. Planes de movilidad

Artículo 106. Planes de movilidad

Todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del presente convenio deberán elaborar, implantar, mantener actualizado y evaluar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 9/2025 de 3 de diciembre de movilidad sostenible. El PMST formará parte de la planificación preventiva y de la organización del trabajo de la empresa, debiendo integrarse en sus políticas de prevención de riesgos laborales, sostenibilidad y responsabilidad social.

El PMST será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, la negociación se llevará a cabo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26.2 párrafo tercero, de la citada Ley 9/2025 de 3 de diciembre de movilidad sostenible.

La empresa facilitará toda la información, datos y documentación necesarios para la negociación, seguimiento y evaluación del Plan.

Contenido mínimo obligatorio:

A) Ámbito de aplicación.

- Ámbito territorial. Centro de trabajo al que se aplica el PMST.
- Ámbito personal. Debe incluir a las personas trabajadoras del centro, así como los visitantes, proveedores y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

B) Soluciones de Movilidad sostenible:

- Medidas de impulso de la movilidad activa.
- Transporte público colectivo.
- Movilidad de bajas emisiones.
- Soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa.
- Soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones.
- Teletrabajo en caso de ser posible.

Para la adopción de medidas en este apartado, las partes deberán regirse por el principio de jerarquía que se recoge en el artículo 28 de la Ley 9/2025 de 3 de diciembre de movilidad sostenible.

C) Medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Formación en materia de seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

El PMTS deberá tener en cuenta, cuando exista, el plan de movilidad sostenible de la entidad local territorial en cuyo ámbito se ubique el centro de trabajo, así como en su caso, los instrumentos de

regulación de la movilidad aprobados por la administración competente en materia de transportes y movilidad.

Las partes, para la elaboración del PMST podrán seguir las siguientes recomendaciones:

- a) Elaborar un diagnóstico de la movilidad asociada al centro de trabajo, incluyendo los desplazamientos de las personas trabajadoras, visitantes, empresas contratistas, proveedores y demás usuarios habituales.
- b) Analizar los medios de transporte utilizados, accesibilidad al centro de trabajo, infraestructuras existentes, oferta de transporte público, condiciones de seguridad vial y riesgos asociados a los desplazamientos laborales.
- c) Realizar consultas o encuestas realizadas a las personas trabajadoras sobre hábitos y necesidades de movilidad.
- d) Analizar los riesgos derivados de los desplazamientos al trabajo y durante la jornada laboral, con especial atención a la prevención de accidentes de tráfico laborales e in itinere.
- e) Definir objetivos cuantificables de mejora de la movilidad sostenible y de reducción de riesgos asociados.
- f) Elaborar un plan de acción con medidas concretas, calendario de ejecución, recursos asignados e indicadores de seguimiento.
- g) Contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre los que se haya podido actuar.

Las empresas realizarán un seguimiento periódico del grado de cumplimiento del PMST y de sus resultados. La evaluación del Plan se efectuará, como mínimo, cada tres años, debiendo revisarse siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización del trabajo, en las condiciones de movilidad o cuando los resultados obtenidos así lo aconsejen.

La representación legal de las personas trabajadoras participará en todos los procesos de seguimiento, evaluación y revisión del Plan y recibirá anualmente información sobre el grado de ejecución de las medidas previstas.

Capítulo XXIII. Anexo de montaje y mantenimiento

Artículo 107. Cláusula de estabilidad en el empleo

Primero. A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento anual suscrito en los siguientes sectores:

- Sector nuclear
- Petroquímico
- De refino
- Tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica.
- Telecomunicaciones
- Alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público de más de 25.000 habitantes
- Cementeras y ciclos combinados
- Parques temáticos
- Empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión e instaladoras de gas

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en dicho contrato de mantenimiento con las limitaciones que a continuación se expondrán, se subrogarán en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuviera con el anterior. Para respetar aquellas condiciones más beneficiosas de las que establece el Convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de un año.

Segundo. Dicha subrogación se extenderá a mandos intermedios, personal indirecto, así como al personal de apoyo administrativo que cumpla al menos con una de las siguientes condiciones:

Excepcionalmente y mientras persista el periodo de adaptación a la Reforma Laboral, que sean trabajadores o trabajadoras eventuales bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, celebrado con anterioridad al 31/12/2021 que hubiesen estado adscritos exclusivamente al contrato mercantil extinguido.

Personal con contrato indefinido, incluida la modalidad de fijo-discontinuo que tengan una antigüedad mínima de 2 años, adscritos exclusivamente en la prestación de servicios al contrato mercantil extinguido en las instalaciones de la empresa principal de al menos un año de forma continuada en la planta o instalación objeto del mantenimiento.

Tercero. De forma expresa se hace constar que la subrogación alcanzará al personal fijo de plantilla que lleve en la empresa saliente una antigüedad mínima de doce meses afecto de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata. Para el personal fijo-discontinuo la antigüedad requerida será de 6 meses.

Excepcionalmente, mientras persista el periodo de adaptación a la Reforma laboral, la subrogación también alcanzará a los trabajadores o trabajadoras con contratos fijos de obra u obras, celebrados con anterioridad al 31/12/2021 y en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del servicio de mantenimiento que se subroga.

Cuarto. La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a los representantes de personas trabajadoras la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y con quince días de antelación a la misma trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de los trabajadores y trabajadoras afectados por la presente cláusula de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nóminas de los últimos 12 meses y los RNT donde se encuentren los mismos de los últimos 6 meses.

Artículo 108. Salud laboral

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos.

Por ello y sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la ley de Prevención de riesgos laborales, normativa que los desarrolla y lo establecido en el Capítulo XVI del presente Convenio colectivo, las empresas de mantenimiento y montaje, por la particularidad de los trabajos que desarrollan, tendrán una serie de particularidades que se recogen en los artículos 107 a 110 del presente Convenio.

Extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de riesgos en su origen sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los lugares de trabajo y en particular, sus instalaciones, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instituciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores y trabajadoras.

Las personas trabajadoras recibirán la información suficiente relativa a los riesgos, debiendo ser su estado de salud compatible con el trabajo a desempeñar.

Artículo 109. Servicios de los trabajadores/as

La empresa contratista, proveerá los medios necesarios para adecuar vestuarios, duchas, lavabos, retretes, comedores y botiquín, según se establece en la normativa legal vigente.

Artículo 110. Formación en materia de prevención

Las empresas, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de personas ajenas a la misma, deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores y trabajadoras, designando el personal adecuado para poner en marcha estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación adecuada, en función de las circunstancias antes señaladas. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

Artículo 111. Comité de seguridad y salud intercontratas

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de

reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en centros de trabajo en que presten servicios trabajadores o trabajadoras de empresas contratistas los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como higiénico- sanitarias.

Artículo 112. Plus de parada

112.1 Definición de parada.

Se entiende como tales las paradas técnicas programadas en el presupuesto del año en curso que se realizan para el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción y que solo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

Salvo lo más adelante contemplado, se considerarán las paradas de emergencia, las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

No obstante, lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: Siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, iniciándose su percepción a partir del 8º día.

Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: Siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciándose su percepción a partir del 5º día.

A los efectos anteriores, 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 tendrán la consideración de parada, los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones, o ampliación-modificación de las existentes.

112.2 Descripción Incentivos y abono.

El plus de parada se abonará al personal afectado por la misma de la siguiente manera:

- a) Plus de parada de lunes a viernes; diario y por día trabajado
- b) Plus de parada en sábados, domingos y festivos; diario y por día trabajado.
- c) De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de frecuencia facilitados por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

Las cuantías correspondientes a los citados incentivos, para los años 2026 y 2027 se establecen en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 113. Retenes, turnicidad y nocturnidad

a. Los retenes se abonarán de la siguiente manera:

- Por retén semanal por el periodo comprendido de lunes a domingo.
- Por retén de fin de semana o festivos.
- La llamada de retén.

Las cuantías correspondientes a los citados Pluses Retén, para los años 2026 y 2027 se establecen en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

b. El plus de nocturnidad se abonará a razón del 25 % del salario convenio. El plus de turnicidad se abonará a razón del 20% del salario convenio. Ambos pluses son incompatibles. En caso de concurrencia de las dos circunstancias, se abonará el 25% en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 114. Condición más favorable

No resultarán afectadas por el presente anexo aquellas empresas que tengan convenio colectivo de empresa o pactos de empresa con estipulaciones y retribuciones más favorables para sus trabajadores y trabajadoras.

Capítulo XXIV. Mesas sectoriales de Cataluña

Artículo 115. Mesas sectoriales

Se crearán las siguientes:

Observatorio industrial del metal.

Igualdad.

Prevención de riesgos laborales.

Capítulo XXV. Pactos complementarios

Artículo 116. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las comisiones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 117. Subcontratación de actividades

Cuando una empresa vaya a subcontratar parcial o totalmente alguna de sus actividades, estará obligada a informar con carácter previo al comité de empresa o delegados sindicales de dicha decisión.

Artículo 118. Responsabilidad social empresarial

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de las personas trabajadoras, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Capítulo XXVI.

Disposición final Primera

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en el RD Ley 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Disposición final Segunda

Durante el año 2026 se crearán Comisiones de Trabajo para que preparen propuestas para el próximo Convenio sobre planes industriales, estabilidad en el empleo y actividades sujetas a licitación, teletrabajo, desconexión digital y registro jornada.

Capítulo XXVII

Disposición transitoria

Sólo durante los años 2026 y 2027, no se podrá compensar ni absorber los incrementos salariales pactados en este Convenio con ninguna de las condiciones económicas concedidas por las empresas, voluntariamente o por Convenio, independientemente de su origen, ya sean pactados individual o colectivamente.

Tablas salariales 2026

Grupo	Division Funcional	Salario Convenio Euros/mes por 14 pagas	Total Año 2026 Euros	Columna Pluses Euros/mes/día	Antigüedad Euros/Mes/Día
1	Tecnicos				26,07
1	Ingenieros	2.222,53	31.115,42	1.234,92	26,07
1	Arquitectos	2.222,53	31.115,42	1.234,92	26,07
1	Licenciados	2.222,53	31.115,42	1.234,92	26,07
1	Analista de Sistemas	2.222,53	31.115,42	1.234,92	26,07
1	Directores de áreas o servicios	2.222,53	31.115,42	1.234,92	26,07
2	Tecnicos			1.207,24	25,48
2	Aparejador	2.001,06	28.014,83	1.207,24	25,48
2	Périto, Ing. Técnico y Diplomado	2.001,06	28.014,83	1.207,24	25,48
2	Titulados sup. de Entrada	2.001,06	28.014,83	1.207,24	25,48
3	Tecnicos				
3	Delineante Proyectista	1.871,93	26.207,03	1.122,26	23,69
3	Dibujante Proyectista	1.871,93	26.207,03		
3	Analista Programa	1.871,93	26.207,03		
3	Graduado Social sin Diplomatura	1.871,93	26.207,03	1.137,62	24,02
3	Operarios				
3	Jefes de Taller- Obra	1.871,93	26.207,03	1.137,62	24,02
3	Maestro Industrial	1.871,93	26.207,03	1.105,54	23,34
3	Empleados				
3	Jefe 1ª Administrativos	1.871,93	26.207,03	1.140,07	24,06
3	Jefes de Areas - Servicio-Sección	1.871,93	26.207,03		
4	Operarios				
4	Encargados	1.682,38	23.553,31	1.054,07	22,25
4	Prof. de Oficio Especial	1.682,38	23.553,31		
4	Empleados				
4	Delineante 1ª	1.682,38	23.553,31	1.080,82	22,81
4	Técnico en enfermería	1.682,38	23.553,31	1.070,01	22,59
4	Tecnicos en general	1.682,38	23.553,31	1.080,82	22,81
5	Operarios				
5	Prof. de Oficio 1ª (*)	1.594,55	22.323,71	34,83	0,73

5	Prof. de Oficio 2ª (*)	1.594,55	22.323,71	34,53	0,73
	Chófer de Camión	1.594,55	22.323,71	1.040,30	21,97
5	Empleados	1.594,55	22.323,71		
5	Oficiales de Laboratorio	1.594,55	22.323,71	1.072,89	22,65
5	Viajante-Comercial	1.594,55	22.323,71	1.080,82	22,81
5	Oficiales Administrativos	1.594,55	22.323,71	1.080,82	22,81
5	Delineante 2ª	1.594,55	22.323,71	1.057,59	22,33
5	Oficiales de Organización	1.594,55	22.323,71	1.057,59	22,33
6	Operarios				
6	Especialista-Capataz	1.514,04	21.196,55	1.035,90	21,88
6	Chófer de Turismo/Grúa/Máq	1.514,04	21.196,55	1.040,30	21,97
6	Prof. de Oficio 3ª (*)	1.514,04	21.196,55	34,16	0,72
6	Especialista (*)	1.514,04	21.196,55	34,07	0,72
6	Empleados				
6	Almacenero	1.514,04	21.196,55	1.027,94	21,71
6	Conserje/Dependiente	1.514,04	21.196,55	1.031,34	21,78
6	Auxiliares en general	1.514,04	21.196,55	1.028,93	21,92
6	Auxiliar Laboratorio	1.514,04	21.196,55	1.028,93	21,73
6	Telefonista	1.514,04	21.196,55	1.015,13	21,44
7	Operarios				
7	Peón (*)	1.482,23	20.751,26	33,68	0,71
7	Empleados				
7	Vigilante	1.482,23	20.751,26	1.015,13	21,44
7	Ordenanza	1.482,23	20.751,26	1.011,67	21,37
7	Portero	1.482,23	20.751,26	1.011,67	21,37

(*) Valores de percepción diaria (x 425 = Valor anual)

Categorías anteriores al acuerdo clasificación profesional

Categorías	Antigüedad
Jefe 1ª Organización	23,69
Ayudante Ing. y Arquitecto	24,90
Jefe Laboratorio	24,30
Jefe sección	23,48
Jefe 2 Organización	23,54
Jefe 2ª Administrativo	23,54
Buzos y hombres rana	0,81
Maestro Taller	22,95
Contramaestre	22,95
Oficial 1ª Sidero	0,73
Oficial 2ª Sidero	0,73
Fotógrafo	22,81
Oficial 2ª Administrativo	22,33
Analista 2ª	22,05
Conductor máquinas	22,20
Chofer camión / Gruas	22,09
Oficial 3ª Sidero	0,72
Auxiliar organización	21,92
Dependiente	21,79
Auxiliar Administrativo	21,73

Categorías	Columna/Cálculo Pluses
Jefe 1ª Organización	1.121,74
Ayudante Ing. y Arquitecto	1.179,08
Jefe Laboratorio	1.150,92
Jefe sección	1.111,59
Jefe 2 Organización	1.114,35
Jefe 2ª Administrativo	1.114,35
Buzos y hombres rana	38,31
Maestro Taller	1.086,72
Contramaestre	1.086,72
Oficial 1ª Sidero	34,72
Oficial 2ª Sidero	34,43
Fotógrafo	1.080,31
Oficial 2ª Administrativo	1.057,58
Analista 2ª	1.043,78
Conductor máquinas	1.051,14
Chofer camión / Gruas	1.045,71
Oficial 3ª Sidero	34,11
Auxiliar organización	1.037,79
Dependiente	1.031,93
Auxiliar Administrativo	1.028,93

Importe dietas

Dieta Completa	40,57
Media Dieta	20,28
Kilometraje	0,49

Complemento "Ex-categoría profesional"(Tabla "A")

Tabla A

Categorías Contratados hasta el 31.12.00	Complemento Ex-Categoría 14 mensualidades
Delineante Proyectista	1.022,98
Jefe de Taller	545,42
Jefe 1º Adminis.	1.433,57
Encargados	732,24
Delineante 1ª	183,38
Profesional de Oficio 1ª	680,90
Oficial Laboratorio	334,24
Viajante /Comercial	265,20
Oficial Administrativo	216,75
Chofer turismo/Camión/Grua/Máqu	78,78
Almacenero	48,24

Cuadro importes pluses montaje y mantenimiento

Plus de Parada de lunes a viernes	35,05
Plus de Parada sábado, domingos y festivos	77,12
Plus de Parada cumplimiento índices de frecuencia	7,01
Reten semanal	227,86

Reten fin de semana o festivos	70,10
Llamada de reten	70,10

Tablas salariales 2027

Grupo	División Funcional	Salario Convenio Euros/mes por 14 pagas	Total Año 2027 Euros	Columna pluses Euros/mes/día	Antigüedad Euros/Mes/Día
1	Técnicos				
1	Ingenieros	2.311,43	32.360,04	1.284,32	26,07
1	Arquitectos	2.311,43	32.360,04	1.284,32	26,07
1	Licenciados	2.311,43	32.360,04	1.284,32	26,07
1	Analista de Sistemas	2.311,43	32.360,04	1.284,32	26,07
1	Directores de áreas o servicios	2.311,43	32.360,04	1.284,32	26,07
2	Técnicos				
2	Aparejador	2.081,10	29.135,42	1.255,53	25,48
2	Périto, Ing. Técnico y Diplomado	2.081,10	29.135,42	1.255,53	25,48
2	Titulados sup. de Entrada	2.081,10	29.135,42	1.255,53	25,48
3	Técnicos				
3	Delineante Projectista	1.946,81	27.255,31	1.167,15	23,69
3	Dibujante Projectista	1.946,81	27.255,31	1.167,15	23,69
3	Analista Programa	1.946,81	27.255,31	1.167,15	23,69
3	Graduado Social sin Diplomatura	1.946,81	27.255,31	1.183,12	24,02
3	Operarios				
3	Jefes de Taller- Obra	1.946,81	27.255,31	1.183,12	24,02
3	Maestro Industrial	1.946,81	27.255,31	1.149,76	23,34
3	Empleados				
4	Jefe 1ª Administrativos	1.946,81	27.255,31	1.185,67	24,06
4	Jefes de Areas - Servicio- Sección	1.946,81	27.255,31	1.185,67	24,06
4	Operarios				
4	Encargados	1.749,67	24.495,44	1.096,24	22,25
4	Prof. de Oficio Especial	1.749,67	24.495,44	1.096,24	22,25
4	Empleados				
4	Delineante 1ª	1.749,67	24.495,44	1.124,05	22,81
4	Técnico en enfermería	1.749,67	24.495,44	1.112,81	22,59
4	Técnicos en general	1.749,67	24.495,44	1.124,05	22,81
5	Operarios				
5	Prof. de Oficio 1ª (*)	1.658,33	23.216,66	36,22	0,73
5	Prof. de Oficio 2ª (*)	1.658,33	23.216,66	35,91	0,73
5	Chófer de Camión	1.658,33	23.216,66	1.081,91	21,97
5	Empleados				
5	Oficiales de Laboratorio	1.658,33	23.216,66	1.115,80	22,65
5	Viajante-Comercial	1.658,33	23.216,66	1.124,05	22,81
5	Oficiales Administrativos	1.658,33	23.216,66	1.124,05	22,81
5	Delineante 2ª	1.658,33	23.216,66	1.099,90	22,33
5	Oficiales de Organización	1.658,33	23.216,66	1.099,90	22,33
6	Operarios				
6	Especialista-Capataz	1.574,60	22.044,42	1.077,34	21,88

6	Chófer de Turismo/Grúa/Máq	1.574,60	22.044,42	1.081,91	21,97
6	Prof. de Oficio 3ª (*)	1.574,60	22.044,42	35,53	0,72
6	Especialista (*)	1.574,60	22.044,42	35,43	0,72
6	Empleados				
6	Almacenero	1.574,60	22.044,42	1.069,06	21,71
6	Conserje/Dependiente	1.574,60	22.044,42	1.072,59	21,78
6	Auxiliares en general	1.574,60	22.044,42	1.070,08	21,92
6	Auxiliar Laboratorio	1.574,60	22.044,42	1.070,08	21,73
6	Telefonista	1.574,60	22.044,42	1.055,73	21,44
7	Operarios				
7	Peón (*)	1.541,52	21.581,31	35,03	0,71
7	Empleados				
7	Vigilante	1.541,52	21.581,31	1.055,73	21,44
7	Ordenanza	1.541,52	21.581,31	1.052,14	21,37
7	Portero	1.541,52	21.581,31	1.052,14	21,37

(*) Valores de percepción diaria (x 425 = Valor anual)

Complemento "Ex-categoría profesional"(Tabla "A")

Tabla A

Categorías Contratados hasta el 31.12.00	Complemento Ex-Categoría 14 mensualidades
Delineante Proyectista	1.063,90
Jefe de Taller	567,24
Jefe 1º Adminis.	1.490,91
Encargados	761,53
Delineante 1ª	190,72
Profesional de Oficio 1ª	708,13
Oficial Laboratorio	347,61
Viajante /Comercial	275,81
Oficial Administrativo	225,42
Chofer turismo/Camión/Grua/Máqu	81,94
Almacenero	50,17

Cuadro importes pluses montaje y mantenimiento

Plus de Parada de lunes a viernes	36,45
Plus de Parada sábado, domingos y festivos	80,20
Plus de Parada cumplimiento índices de frecuencia	7,29
Reten semanal	236,97
Reten fin de semana o festivos	72,91
Llamada de reten	72,91