CONVENIO COLECTIVO

Metal Cuenca

2025-2028



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Industria

ÍNDICE

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.....5

Artículo 1º. Ámbito funcional.....5

Artículo 2º. Ámbito territorial y personal.....6

Artículo 3º. Ámbito temporal y vigencia.....6

Artículo 4º. Denuncia y prórroga.....6

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....6

Artículo 5º. Salario base, complemento de calidad y cantidad de trabajo, plus de grupo.....6

Artículo 6º. Complemento de antigüedad.....8

Artículo 7º. Plus de transporte.....8

Artículo 8º. Plus de distancia.....8

Artículo 9º. Kilometraje.....9

Artículo 10º. Dietas.....9

Artículo 11º. Plus de nocturnidad.....9

Artículo 12º. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.....9

Artículo 13º. Plus de domingos y/o festivos.....10

Artículo 14ª. Plus de turnicidad.....10

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias.....10

Artículo 16º. Horas extraordinarias.....10

Artículo 17º. Prendas de trabajo.....11

Artículo 18º. Productividad.....11

Artículo 19º. Condiciones más beneficiosas.....11

Artículo 20º. Compensación y absorción.....12

Artículo 21º. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.....12

Artículo 22º. Retribución de los contratos formativos.....13

Artículo 23. Disponibilidad-guardias.....13

SITUACIONES DE INCAPACIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA.....14

Artículo 24º. Complemento por incapacidad temporal.....14

Artículo 25º. Seguro de accidentes.....15

TIEMPO DE TRABAJO……15

Artículo 26º. Jornada……15

Artículo 27. Calendario……16

Artículo 28. Vacaciones……16

PERMISOS Y LICENCIAS……18

Artículo 29. Permisos y licencias……18

Artículo 30. Movilidad geográfica……21

Artículo 31º. Movilidad funcional……27

CONTRATACIÓN……28

Artículo 32º. Fomento de la contratación con carácter indefinido……28

Artículo 33º. Comunicación a la representación sindical de las nuevas contrataciones……28

Artículo 34º. Modalidades de contratación……28

Artículo 35º. Jubilación anticipada……32

Artículo 36º. Jubilación parcial-contrato de relevo……32

Artículo 37º. Ceses……32

Artículo 38º. Personas discapacitadas……33

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES……33

Artículo 39º. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales……33

Artículo 40º. Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras……33

Artículo 41º. Prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del metal que trabajan en la construcción. Tarjeta profesional……33

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO……34

Artículo 42º. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad……34

Artículo 43º. Violencia de género……35

Artículo 44º. Medidas específicas en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y la discriminación de las personas LGTBI en el trabajo……35

DE LOS DERECHOS SINDICALES……37

Artículo 45º. De los sindicatos y derechos sindicales……37

RÉGIMEN DISCIPLINARIO……37

Artículo 46º. Código de conducta laboral……37

DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS……..43

Artículo 47º. ASAC……43

Artículo 48º. Comisión Paritaria……..43

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Competencia desleal……44

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Contratación con administraciones públicas-subcontratas……..44

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Clasificación profesional……..44

ANEXO I. PROTOCOLO LGTBI……57

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2025……65

ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2026……66

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES 2027……68

ANEXO V. TABLAS SALARIALES 2028……69

CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA (2025-2028)

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas 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.

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, calor ifugado, 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; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y botería, 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.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todas las personas trabajadoras y empresas afectadas por el ámbito funcional del artículo anterior, que tengan su domicilio social y/o centro de trabajo en la provincia de Cuenca.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente Convenio, una vez firmado, y sea cual sea la fecha de su publicación, regirá a todos los efectos, incluso los económicos, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

ARTÍCULO 4º. DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia pactada, no siendo necesaria comunicación escrita para ello, manteniendo su vigencia con carácter indefinido y hasta la firma de un nuevo convenio.

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

ARTÍCULO 5º. SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO, PLUS DE GRUPO

Será Salario Base, la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo. Su cuantía es la que aparece en la primera columna de la Tabla Salarial de los anexos de este convenio.

Será Complemento de Cantidad y Calidad de Trabajo, el Plus de Actividad que viene a compensar la carencia de un sistema de retribución por rendimiento. Este Complemento salarial se computará a efectos de los domingos, días festivos, permisos retribuidos y vacaciones anuales, y deberá ser tenido en cuenta para el cálculo de la antigüedad, de las gratificaciones extraordinarias, y de los pluses reglamentarios de nocturnidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, y horas extraordinarias. Su cuantía es la que figura en la segunda columna de la Tabla Salarial de los anexos de este convenio

Para aquellas empresas que tengan establecido un sistema de retribución por rendimiento, garantizarán en todo caso a sus personas trabajadoras el cobro de una retribución mínima por este concepto, que no podrá ser inferior a la cantidad fijada en este convenio para el plus Complemento de Cantidad y calidad del Trabajo.

A los efectos de cálculo del quinquenio de antigüedad del artículo 6º de este convenio, así como del cálculo de pagas extraordinarias del artículo 15º, la cuantía a tener en cuenta por este complemento será la media de los últimos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de devengo del quinquenio y de la paga extraordinaria respectivamente.

Plus de Grupo. Desde el día 1 de enero de 2026 se estable un nuevo plus salarial denominado Plus de Grupo, que se abonará por día efectivo de trabajo, incluido el período de vacaciones. Este plus viene a compensar la eliminación desde el mismo día 1 de enero de 2026, del anterior Plus de Transporte.

Subida Salarial para el año 2025

La subida salarial para el año 2025 será del 4 % sobre las Tablas Salariales revisadas y definitivas del año 2024. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta al Texto de este Convenio como **ANEXO II.**

Con carácter excepcional para el año 2025, no podrá compensarse ni absorberse el incremento pactado del 4% con cualesquiera complementos de los no previstos en la estructura salarial del este convenio, que la persona trabajadora haya percibido para alcanzar el SMI correspondiente, en el importe que no lo supere. De tal manera, que para el año 2025, se garantiza para todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, una retribución mínima anual del SMI más el incremento del 4 % aplicado sobre las tablas salariales de 2024.

Para el año 2026

Desde el 1 de enero de 2026 se pacta una nueva estructura salarial conformada por Salario Base, Complemento de Cantidad y Calidad de Trabajo y Plus de Grupo, eliminando el anterior Plus de Transporte, cuyas cuantías son las que aparecen reflejadas en la Tabla Salarial adjunta al texto de este Convenio como como **ANEXO III**.

Para el año 2027

Se pacta una subida salarial para el año 2027 de un 3,5 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2026. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base, complemento de calidad y cantidad de trabajo, y plus de grupo, las cantidades de la tabla salarial que se adjunta como **ANEXO IV.**

Para el año 2028

Se pacta una subida salarial para el año 2028 de un 3,5 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2027. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base, complemento de calidad y cantidad de trabajo, y plus de grupo, las cantidades de la tabla salarial que se adjunta como **ANEXO V.**

Pago de Atrasos

Los atrasos derivados de la firma del presente convenio se harán efectivos por las empresas dentro de los 2 meses siguientes a la fecha de su publicación en el BOP.

ARTÍCULO 6º. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Para los contratos anteriores a 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6%, para los 5 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3 % para el sexto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificada la persona trabajadora, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 6 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 33 %.

Para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6 % del Salario Base más el complemento de cantidad y calidad aplicable a los 3 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3 % para el cuarto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificada la persona trabajadora, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 4 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 21 %

Para las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2006, tuvieran devengados 6 quinquenios o más, no devengarán más quinquenios a partir de ese momento.

Artículo 7º. PLUS DE TRANSPORTE

Desde el día 1 de enero de 2026 desaparece el Plus de transporte.

Para el año 2025 será abonado por la empresa por día efectivo de trabajo, incluyendo los sábados si forman parte de la jornada laboral, no formando parte de las retribuciones correspondientes a domingos, vacaciones, fiestas no recuperables y pagas extraordinarias. Será abonado en las fiestas recuperables que en la empresa se efectúen de acuerdo con el Calendario Laboral. Su cuantía es la que figura en la tercera columna de la Tabla Salarial adjunta como ANEXO II al presente convenio.

Artículo 8º. PLUS DE DISTANCIA

Desaparecido desde día 30 de abril de 2016. Las personas trabajadoras que a esta fecha vinieran percibiendo el citado plus, percibirán un complemento de distancia consolidado que no será compensable ni absorbible, ni revalorizable, a cobrar en 12 meses, y calculado según la siguiente fórmula: total plus distancia cobrado en 2015 dividido entre 12.

Artículo 9º. KILOMETRAJE

Desde el 1 de enero de 2026, en caso de desplazamiento por razones de trabajo, la Empresa abonará a los empleados que lo efectúen el importe de 0,26 euros por kilómetro, cuando el vehículo sea propiedad de la persona trabajadora.

Artículo 10º. DIETAS

Cuando la persona trabajadora se encuentre desplazado por orden de la empresa a más de 15 kilómetros de su domicilio habitual a la hora en que se produce la comida del mediodía, o la cena, percibirá en concepto de media dieta la cantidad asignada en el anexo correspondiente para cada año, debiendo dejar el tajo, e incorporarse nuevamente a él a la hora prevista en su jornada diaria. Cuando lo esté en las horas de ambas comidas, pero no pernocte fuera de su domicilio, la cantidad a percibir será la asignada en el anexo correspondiente para cada año.

Los gastos de estancia, cuando se produzca la pernocta de la persona trabajadora, serán abonados por parte de la empresa, previa justificación del gasto por parte de la persona trabajadora.

Su importe será el que figura en las Tablas Salariales Anexas al presente convenio.

Artículo 11º. PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea en todo o en parte nocturno por su propia naturaleza, tendrán un complemento en su retribución de un 25 % del valor de salario/hora ordinaria.

Artículo 12º. PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho las personas trabajadoras, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación del 20% sobre su Salario Base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30 % si concurren las tres.

No obstante, y en virtud de lo previsto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas deberán tratar de eliminar los riesgos laborales determinados mediante la correspondiente Evaluación de Riesgos. Cuando desaparezcan o se reduzcan al mínimo los riesgos evaluados en los correspondientes puestos de trabajo, se dejarán de abonar estos pluses.

Artículo 13º. PLUS DE DOMINGOS Y/O FESTIVOS

En todas aquellas empresas, que por su organización se trabaje a turnos, de tal forma que se incluyan en su calendario laboral los domingos y/o festivos que no tengan la condición de abonables y recuperables, y no tengan un complemento específico que recoja esta circunstancia, se abonará un plus de 50 euros mensuales.

Artículo 14º. PLUS DE TURNICIDAD

Las personas trabajadoras sometidas a un sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, percibirán un plus de turnicidad del 10 % del salario base.

Artículo 15º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias:

Una el día 30 de junio, otra el 23 de diciembre, ambas serán de 30 días cada una de Salario Base, más Complemento Salarial de Cantidad y Calidad, más la antigüedad.

Y una tercera de 30 días de salario base, más Complemento Salarial de Cantidad y Calidad de Trabajo, más la antigüedad, que se prorrateará mensualmente.

El importe del complemento salarial de cantidad y calidad será la media percibida por este concepto en los últimos 6 meses en aquellas empresas que tengan establecido un sistema de retribución por rendimiento, que en cualquier caso no podrá ser inferior a lo recogido en el artículo 5º del presente convenio.

Artículo 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º. Se realizarán aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros daños inevitables y urgentes, así como cuando haya riesgo de pérdidas de materias primas o inmovilizados.

2º. Se mantendrán aquellas otras necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo ello siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre la base de cálculo establecida en la legalidad vigente en cada momento. No obstante, el abono de las horas extraordinarias estructurales se podrá compensar con un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Si no hubiese acuerdo entre las partes en cuanto a su abono o su compensación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes, y 80 al año. No se tendrán en cuenta a efectos de la duración de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados/as de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias.

Artículo 17º. PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de personas trabajadoras que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año (invierno y verano).

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento de la persona trabajadora sin limitación de su duración.

A las personas trabajadoras de nueva incorporación se les entregará las prendas de trabajo al iniciarse éste.

Artículo 18º. PRODUCTIVIDAD

Las Empresas y los representantes de las personas trabajadoras podrán convenir en su ámbito, siempre de común acuerdo y si se considera conveniente en función de la naturaleza de su trabajo, sobre la productividad, en cuyo caso se aplicarán los criterios que sobre tal materia se expresan en el Acuerdo Marco Nacional. En caso de discrepancias al respecto, la comisión negociadora del presente convenio intervendrá en la determinación del sistema de medición y aplicación del mismo.

Artículo 19º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto y que con carácter personal tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este Convenio, ya sean salariales, ya sean extrasalariales.

Artículo 20º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en este texto se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando las personas trabajadoras cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen establecidas, respetándose las condiciones más beneficiosas que con carácter "ad personam" se reflejaran, siempre que en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las fijadas en el presente convenio.

Las normas legales que pudieran implicar variación económica en todos o, en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente se aplicarán si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas.

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028, y con carácter excepcional para los supuestos en que la empresa y la persona trabajadora tuvieran ya pactado, o pacten por escrito en el contrato de trabajo o en alguno de sus anexos, una retribución anual superior a la prevista en este convenio, pero sin cláusula de revisión, sólo operará la compensación y absorción respecto de los incrementos salariales pactados en este convenio durante los dos primeros años de vigencia del contrato de trabajo. Pasados esos dos años desde la firma del contrato, y durante tres años solo podrá compensarse y absorberse el 50 % del incremento salarial pactado en este convenio para cada año. Pasados cinco años desde la firma del contrato solo podrá compensarse y absorberse el 25 % del incremento salarial pactado en este convenio para cada año. Pasados 7 años desde la firma del contrato no operará la compensación y absorción.

Para estos casos, cuando exista subrogación de empresa, y se mantenga la misma retribución para la persona trabajadora, el contrato a tener en cuenta para el cómputo de los años y porcentajes de compensación y absorción previstos en el párrafo anterior será el primero de todos.

Artículo 21º. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas indicadas, y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio, determinando con exactitud dicho acuerdo, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a la duración de este convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse desde que le fuera comunicada, o bien, en el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud de las condiciones a aplicar, o no se haya sometido la discrepancia ante la comisión paritaria, se someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-la Mancha.

Artículo 22º. RETRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato de formación en alternancia:

- Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
- Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

Artículo 23º. DISPONIBILIDAD-GUARDIAS

Las empresas que por razones técnicas, organizativas, productivas o por requerimiento contractual de terceros, podrán implantar un servicio de Retén o Guardia, consistente en estar localizado fuera de la jornada de trabajo. Por este servicio de disponibilidad no presencial, que no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo con carácter general, la persona trabajadora será compensada en los siguientes términos y condiciones:

1. Cuando el tiempo de respuesta exigido por la empresa para atender los avisos o incidencias del servicio, ya sea para acudir al centro de trabajo de la empresa o al lugar donde se deba desarrollar su actividad, sea superior a 45 minutos, se compensará con 15 € diarios de lunes a viernes, y con 30 € diarios los sábados, domingos y festivos.
2. Cuando el tiempo de respuesta exigido por la empresa para atender los avisos o incidencias del servicio, ya sea para acudir al centro de trabajo de la empresa o al lugar donde se deba

desarrollar su actividad, sea inferior a 45 minutos, se compensará con 20 € diarios de lunes a viernes, y con 40 € diarios los sábados, domingos y festivos.

3. En ambos casos, si la persona trabajadora debe desplazarse a una localidad distinta de su domicilio o centro de trabajo para realizar el servicio, habrá que sumar al tiempo de respuesta el tiempo de desplazamiento.
4. En caso de activación por aviso o incidencia, el tiempo desde que la persona trabajadora inicia su actividad hasta que regresa a su domicilio o centro de trabajo será considerado tiempo efectivo de trabajo. Cuando la persona trabajadora deba desplazarse a una localidad distinta de su domicilio o centro de trabajo, se entenderá que su actividad comienza desde que inicia el desplazamiento.

   Su retribución será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 %, salvo compensación en los mismos términos. Aunque el tiempo de actividad por avisos o incidencias diario sea inferior, el tiempo mínimo de trabajo efectivo diario a considerar será de 1 hora.
5. Cada trabajador no podrá estar más de 15 días de guardia o reten.
6. La adscripción a este servicio de disponibilidad o guardia será voluntaria para la persona trabajadora, salvo pacto expreso en contrato de trabajo anterior o posterior a la entrada en vigor de este convenio, o pacto tácito únicamente anterior a la firma del mismo.

   En todo caso, deberá garantizarse la cobertura de este servicio. Para ello, si los servicios de guardia no se pueden cubrir en su totalidad con los voluntarios adscritos y los obligados por contrato, la empresa negociará al comienzo de cada año con la RLT o con los trabajadores donde no exista RLT, un turno rotatorio de todas las personas trabajadoras de plantilla que puedan prestar el servicio, para garantizar la cobertura de estos servicios.
7. Las empresas que por pacto expreso o acuerdo tácito con las personas trabajadoras, tuvieran reguladas a la firma de este convenio mejores condiciones y compensaciones económicas a las fijadas en el mismo, serán respetadas como condición más beneficiosa.

SITUACIONES DE INCAPACIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Artículo 24º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de producirse un **accidente de trabajo**, la Empresa abonará a la persona trabajadora que lo haya sufrido la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario. El pago de este complemento se efectuará desde el primer día hasta quince meses después de haber acaecido, cesando la obligación para la Empresa de pagarlo aunque la persona trabajadora siga en la situación de IT.

Se abonará también la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario, cubriendo la contingencia de **enfermedad común, en supuesto de hospitalización**, con cobertura exclusiva al tiempo en que dure dicha hospitalización, y, en su caso, un periodo postoperatorio o de rehabilitación por tiempo máximo de veinte días.

En caso de incapacidad temporal derivada de **accidente no laboral o enfermedad común**, la empresa abonará un complemento de la prestación recibida por dicha incapacidad, hasta alcanzar el 90 % del salario a partir del 21 día desde la baja, y durante 50 días.

Artículo 25º. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas deberán contratar un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será de 30.000 euros, para los casos de Invalidez Total y Absoluta, y de 35.000 euros para los casos de Gran Invalidez y muerte.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 26º. JORNADA

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán durante los años 2025, 2026 y 2027, una jornada laboral máxima anual de 1.774 horas de trabajo efectivo. En el año 2028 la jornada máxima anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo.

Para la jornada continuada superior a 6 horas se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que será de 30 minutos para el caso de menores de dieciocho años y la jornada continuada sea superior a 4 horas y media.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO A LO LARGO DEL AÑO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 354 horas de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites que prevé el ET.

El uso de esta distribución irregular de las 354 horas deberá acogerse a los siguientes criterios:

1. Comunicación escrita a las personas trabajadoras afectadas y a los RLT con una antelación mínima de 7 días.

2. La ampliación de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de dos horas diarias, durante aquellos días que sean los habituales de trabajo de la empresa. Durante aquellos días que no sean los habituales de trabajo de la empresa, a excepción de vacaciones, puentes o guardias establecidos en el calendario laboral, se podrá fijar una jornada máxima en concepto de distribución irregular de hasta 4 horas.

3. La reducción de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de 4 horas diarias, y para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 7 días, por no emplear a la persona trabajadora durante el día completo, añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de distribución irregular.

Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora.

Artículo 27º. CALENDARIO

Las empresas expondrán, como muy tarde, al finalizar el primer trimestre del año, en el tablón de anuncios, un Calendario Laboral negociado con los representantes legales de los trabajadores, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo.

En caso de no llegar a un acuerdo en el mismo, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio su participación en la elaboración del mismo.

Artículo 28º. VACACIONES

Serán de 22 días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborables para jornadas de lunes a sábados para todas las categorías. Durante el primer trimestre del año, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.

b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.

c) Que se disfruten ininterrumpidamente 17 días en los meses de junio, julio, agosto o septiembre para jornadas de lunes a viernes y 20 días para jornadas de lunes a sábados, atendiendo a lo anteriormente expuesto. Los 5 ó 6 días respectivamente restantes, se disfrutarán de mutuo acuerdo entre las dos partes. En todo caso las vacaciones se disfrutarán en los términos pactados.

d) En caso de cierre total de la empresa, el personal con menos de un año de servicio, atenderá los servicios de mantenimiento y conservación durante los días que no le corresponda al disfrute de las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida 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 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igualmente, si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural, 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.

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de ocho años o con personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa.

Las vacaciones serán retribuidas con carácter fijo, y de manera proporcional a los días efectivamente trabajados a razón de salario base, plus de actividad, plus de grupo y antigüedad.

De igual manera, se incluirán en la retribución de las vacaciones, siempre que la persona trabajadora los haya percibido en siete o más meses dentro de los once anteriores, los siguientes conceptos, calculados sobre la media retribuida de esos once meses: Plus de Nocturnidad; Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad; Plus de Domingos y/o Festivos; Plus de turnicidad y Horas Extraordinarias.

Para 2025 no se incluirá en el cálculo para la retribución de las vacaciones el plus de transporte.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa de seis meses o más, pero no tengan una antigüedad suficiente de 11 meses, se establece cómo criterio para incluirse en la retribución de las vacaciones los conceptos de Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad, Plus de Domingos y/o Festivos, Plus de turnicidad y Horas Extraordinarias, haberlos percibido al menos en 3 meses dentro de los 6 anteriores.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 29º. PERMISOS Y LICENCIAS

Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso, y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante todo el tiempo que dure el hecho causante.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho. En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al hecho causante. Por el contrario, cuando el hecho causante se produzca en día laborable el cómputo de este permiso comenzará en ese mismo día.

d) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día laborable por boda o matrimonio de padres, e hijos.

i) Por acompañamiento al médico de hijos menores (hasta los 15 años) y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora, previa justificación de esas circunstancias, durante el tiempo imprescindible. Se establece un tope máximo anual de 8 horas retribuidas, siendo sin retribución las que sobrepasen este número. En caso de desplazamiento superior o igual a 50 kilómetros desde el centro de trabajo, este límite de 8 horas retribuidas anuales se ampliará a 12 horas retribuidas anuales.

j) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, y se podrá disfrutar por lactancia natural o artificial.

La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 días laborables de jornada completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Cuando la persona trabajadora opte por ausentarse durante una hora o reducir su jornada en media hora, será la persona trabajadora quien elija la concreción horaria de dicho permiso dentro de su jornada ordinaria habitual.

Cuando la persona trabajadora opte por acumular el permiso en los 16 días laborables de jornada completa, el período de disfrute deberá ser ininterrumpido, e inmediatamente posterior al permiso de maternidad.

k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este permiso será retribuido en todo caso. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Publico de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta el menor cumpla los 18 años.

m) Por asistencia de la persona trabajadora a médicos especialistas de la seguridad social, con la obligación de aportar justificante de hora de cita y salida, y con un tope máximo anual de 6 horas retribuidas. En caso de desplazamiento superior o igual a 50 kilómetros desde el centro de trabajo, este límite de 6 horas retribuidas anuales se ampliará a 12 horas retribuidas anuales.

El permiso establecido en el apartado b) anterior, se ampliará dos días más, en caso de desplazamiento superior a 100 Km desde el centro de trabajo.

Los permisos retribuidos previstos en las letras a), b), d), y h), se disfrutarán en días laborables y tendrán que disfrutarse mientras dure el hecho causante.

Para el cómputo y disfrute de los días de permisos y licencias de los apartados a) y b), se respetarán las siguientes normas:

- Cuando la persona trabajadora haya realizado toda la jornada laboral correspondiente al día del hecho causante, se iniciará el cómputo a partir del día laborable siguiente.
- Cuando la persona trabajadora interrumpa su jornada laboral con motivo del hecho causante, ésta podrá optar por iniciar, o no, ese día el permiso. En el caso de optar por iniciarlo ese mismo día, la empresa computará y abonará ese día como primer día del permiso o licencia, independientemente de las horas trabajadas, y hasta el máximo de la duración prevista para cada tipo de permiso.
- En los casos de hospitalización programada de los apartados a) y b), las personas trabajadoras que realicen el turno de noche, podrán iniciar el disfrute del permiso retribuido durante la jornada de trabajo anterior o posterior inmediata al día de la hospitalización.

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del E.T.

Permisos no retribuidos

Como licencia especial no retribuida, previo aviso y justificación, se concederá el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en Centros de Formación Académica, Profesional, o Social.

Excedencias: cuidado de hijos/as y familiares

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a una excedencia de hasta 3 años por cuidado de un hijo menor, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha del nacimiento, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

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

Durante los 2 primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia para atender al cuidado de hijos, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En lo no previsto en este artículo se estará a la legislación vigente.

La excedencia forzosa para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el art. 46.1 del E.T. y demás normas vigentes.

Nacimiento y cuidado del menor

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores

Licencia sin sueldo

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de hijos, padres o hermanos. La discrepancia entre empresa y persona trabajadora sobre otras causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 30 º. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo IX, en los artículos 42 a 45 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación de la movilidad geográfica en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

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

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

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

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

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

Traslados

Se considerará como traslado la adscripción de una persona 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.

1. Traslado individual

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, permuta, reagrupación familiar, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa que lo justifiquen, y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado

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

1.2. Permuta

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresas 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.

1.3. Por reagrupamiento familiar

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona 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.

1.4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción 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 a las personas trabajadoras 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 las personas 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.

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 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 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 persona trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo

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

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

2.1. Procedimiento general

El traslado colectivo, de acuerdo con el Art. 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán adoptar un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de quince

días, salvo pacto en contrario, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas 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.

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

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

Si las personas trabajadoras en el plazo de 15 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET no designan a los representantes previstos en el citado artículo, corresponderá la interlocución ante la dirección de la empresa a los sujetos indicados en este, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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

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

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

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

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

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

3. Conceptos compensatorios

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

Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona 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, a la persona 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.

Las personas 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, la persona 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.

Desplazamiento trasnacional de las personas trabajadoras

Las empresas afectadas por el presente convenio, establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores/as 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.

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

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

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

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

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

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

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

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de Seguridad Social 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 la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

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

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

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

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

Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino

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

La persona 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 trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Artículo 31º. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las situaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

CONTRATACIÓN

Artículo 32º. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN CON CARÁCTER INDEFINIDO

Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, las empresas del sector se comprometen a alcanzar los porcentajes que abajo se reflejan de trabajadores fijos en la plantilla.

- Empresas desde 10 personas trabajadoras hasta 50: 30%.
- Empresas desde 51 personas trabajadoras en adelante: 35 %.

Para alcanzar estos porcentajes de contratación indefinida, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad), ni a los contratados bajo la modalidad de contrato de formación y/o prácticas, ni a los contratados mediante la modalidad de contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada de otra persona trabajadora.

Con el objeto de facilitar la colocación estable de empleados sujetos a contratos laborales y de personas trabajadoras desempleadas, las empresas integradas en el ámbito de este Convenio podrán concertar el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida con arreglo a las condiciones que en cada momento se establezcan por el gobierno.

Artículo 33º. COMUNICACIÓN A LA REPRESENTANCIÓN SINDICAL

DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

A los meros efectos informativos, las Empresas comunicarán a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, los contratos que se realicen, tipo y vigencia de los mismos, así como su finalización o rescisión.

Artículo 34º. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En todo lo no recogido en este convenio en materia de contratación y sus modalidades, se estará a lo dispuesto en la Capítulo VIII del Convenio Estatal del Sector del Metal, y en la legislación laboral vigente en cada momento.

Contratos de duración determinada

Desde el 31 de marzo de 2022, el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Contrato por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible, así como oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo que se regula en los siguientes artículos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de trabajo de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año, y en el caso de que se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho año.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contrato de duración determinada por sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del puesto y, como máximo, durante quince días.

También podrá celebrarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales, y se especifiquen en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

También podrá celebrarse para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses. No podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Encadenamiento de contratos

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirán la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En todo lo no previsto en este convenio en materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Metal en vigor y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el R.D. Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, o norma que lo sustituya.

Contrato de fijo-discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productiva de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento de las personas trabajadoras deberá hacerse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. A tales efectos, podrá usarse cualquier medio de comunicación que haya sido autorizado o reconocido tácitamente por el trabajador en comunicaciones previas con la empresa o su representante como idóneo para ello, tales como WhatsApp, email, SMS, etc.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas no podrá exceder de seis meses.

Las empresas podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, y tendrán la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio.
Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación a la contratación fija-discontinua, se estará a lo establecido en el Convenio Estatal del Sector del Metal en vigor y en el Estatuto de los Trabajadores.

Contratos formativos

Se podrán concertar dos tipos de contratos formativos: uno de **formación en alternancia**, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (de FP, de estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo); y otro **para la obtención de la práctica profesional**, que tiene por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. De acuerdo con el apartado 2 m) y 3 i), del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de dichos contratos será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

En todo caso, y en lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto sobre contratos formativos en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y en el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral en vigor.

La retribución de los contratos formativos aparece regulada en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 35º: JUBILACIÓN ANTICIPADA

En materia de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 36º. JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial según la normativa vigente.

La persona trabajadora que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa con un plazo de antelación o preaviso mínimo de 6 meses, quedando esta obligada a aceptar dicha petición suscribiendo los contratos necesarios en los términos previstos en la Legislación vigente en el momento de la solicitud.

Artículo 37º: CESES

a) PREAVISO POR EXTINCIÓN VOLUNTARIA DE CONTRATO

Con la finalidad de que la empresa tenga conocimiento con una antelación razonable de la decisión extintiva de la persona trabajadora, a fin de proveer la cobertura de la vacante, se establece un período de preaviso de 15 días naturales, pudiendo descontar de la liquidación que le corresponda a la persona trabajadora un día de salario por cada día de preaviso incumplido, teniendo la consideración de indemnización por daños y perjuicios causados al empresario dicha cantidad.

La misma obligación de preaviso y de indemnización queda fijada para el empresario que decida extinguir la relación laboral vigente.

Se fija una indemnización por la extinción del contrato temporal de 12 días de salario por año de servicio, siendo proporcional esta indemnización en caso de contratación por periodos inferiores al año.

b) DESPIDOS OBJETIVOS

Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

Artículo 38º. PERSONAS DISCAPACITADAS

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social hasta alcanzar los porcentajes fijados en la misma de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39º: NORMAS MÍNIMAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVI, en los artículos 72 a 88 ambos inclusive.

Artículo 40º. FORMACIÓN MÍNIMA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DEL METAL

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del sector del Metal, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVII, en los artículos 89 a 95 ambos inclusive, así como en lo previsto en la Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y subsanación de errores del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 41º. PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del sector del Metal que trabajan en la construcción y la tarjeta profesional, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVIII, en los artículos 96 a 111 ambos inclusive, así como en lo previsto en la Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y subsanación de errores del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnología y los servicios del sector del metal.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 42º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo

a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación

a) No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones

a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad

a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
b) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:
Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 43º. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 44º. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

e) Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

f) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

4. Las medidas del protocolo LGTBI, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personar LGTBI quedarán definidas en el **ANEXO I** del presente convenio.

DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 45º: DE LOS SINDICATOS Y DERECHOS SINDICALES

a) Los/las miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán del crédito horario retribuido establecido en el artículo 68.e) del EETT, a los efectos de realizar funciones sindicales.

Asimismo, se faculta a que previo acuerdo interno, los comités de empresa o delegados de personal adjudiquen el 50 % de las horas mensuales retribuidas, según el artículo 68.e) del EETT, de los miembros de los mismos en activo en ese momento acumulándolas a las que corresponda a uno o varios de dichos miembros del comité o delegados de personal. No obstante, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, esta acumulación podrá ser del 100 %.

b) Durante el período de negociación del convenio el permiso se extenderá al tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función negociadora.

c) Estos permisos anteriores serán retribuidos con el salario diario de un día normal efectivo de trabajo.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de personas trabajadoras. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones de carácter sindical, sin que menoscabe la actividad normal.

f) Subsidiariamente y para lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46º: CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, el régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XIII, en los artículos 62 a 67 y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación del régimen disciplinario en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

   En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el apartado 7 del presente artículo.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

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

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

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

<u>Faltas muy graves</u>

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 al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

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.

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.

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

I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 65, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación

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

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

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

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

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

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

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

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

DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 47º: ASAC

Las partes firmantes del presente Convenio, se someterán para resolver de forma extrajudicial los conflictos que surjan en la aplicación del mismo al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de Castilla La Mancha (IV ASAC- CLM)

Artículo 48º: COMISIÓN PARITARIA

Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, así como para lo previsto en el artículo 20 del mismo, una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la Asociación Empresarial y otros dos nombrados por las Centrales Sindicales firmantes.

Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y sustancien, será la que se indica en este articulado. En todo caso, una vez registrada la consulta para su interpretación, la comisión paritaria deberá reunirse y dar respuesta a la consulta planteada en el plazo de 30 días. De no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, podrá instarse la mediación ante el ASAC.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para luchar contra la competencia desleal en nuestro sector, se acuerda que la Comisión Paritaria vele por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Provincial, así como por el cumplimiento de la legalidad en el ejercicio y desarrollo de cualquiera de las actividades y prácticas relacionadas con nuestro sector, denunciando ante la autoridad competente la práctica ilegal de la que se tenga conocimiento, en especial de aquellos casos en los que se desarrolla una actividad sin las debidas autorizaciones y consecuentes fraudes fiscales y sociales, que hacen competir a las empresas del sector en inferioridad de condiciones, e igualmente repercute en detrimento de la creación de empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas, o empresas privadas, de contratas y subcontratas de prestaciones de servicios, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44 del EETT, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a las personas trabajadoras de ésta, adscritos a este servicio, en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

La empresa entrante, no estará afectada por esta obligación con respecto a aquellas personas trabajadoras que hubieran formalizado su contrato de trabajo con la empresa saliente dentro de los 4 últimos meses, inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata.

Tampoco estará obligada la empresa entrante a asumir las modificaciones producidas dentro de los 4 últimos meses inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata, en materia salarial y de derechos de las personas trabajadoras, salvo que se trate del cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL PRESENTE CONVENIO

ESTRUCTURA DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación Profesional

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo VII, en los artículos 35 a 37 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación

de la clasificación profesional en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

Criterios generales

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

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 las personas trabajadoras.

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

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. 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. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

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

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

Empleados y empleadas: 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.

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

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

Adaptación en ámbitos inferiores

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

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

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

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

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

Implantación

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

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

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la comisión paritaria del sector del metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Grupos profesionales

Grupo profesional 1
Criterios generales

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la

definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado 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:

a) Personal técnico

Analistas de sistemas (titulación superior). Titulación en Arquitectura.
Dirección de áreas y servicios. Titulación en ingenierías.
Licenciaturas.

Tareas

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

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

Grupo profesional 2
Criterios generales

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También 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, grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico

- Titulaciones superiores de entrada (1). Proyectistas.
- ATS y/o DUE.
- Arquitectura técnica/Ingeniería de la edificación (aparejadores/as). Ingenierías técnicas (peritos/as).
- Graduados/as sociales y/o diplomatura en relaciones laborales.

Tareas

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

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

Grupo profesional 3
Criterios generales

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

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

Analista programador/a.
Delineante /Dibujante técnico proyectista.
Jefes/as de áreas y servicios.

b) Empleados y empleadas:

Jefatura de Áreas y Servicios.

c) Personal de operaciones:

Jefatura de taller.
Maestría industrial.

Tareas

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

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

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

Grupo profesional 4
Criterios generales

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Delineantes de 1.ª
Personal Técnico administrativos (Controller…).
Personal Técnico de laboratorio.
Personal Técnico de organización.

b) Personal de operaciones:

Encargados/as.
Profesional de oficio especial.

Tareas

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

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

a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5
Criterios generales

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Delineante de 2.ª
Oficialías administrativas de 1.ª y 2.ª
Comercial.

b) Personal de operaciones:

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

Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
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:

a) Empleados y empleadas:

Personal de almacén.
Auxiliares en general.
Dependiente/a.
Operador/a de ordenador.
Atención telefónica.

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

b) Personal de operaciones:

Chófer de turismo.
Conducción de máquina.
Especialista.
Profesional de oficio de 3.ª
Profesional siderúrgico de 3.ª

Tareas

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

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

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

Grupo profesional 7
Criterios generales

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

Formación

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Ordenanza.
Portería.
b) Personal de operaciones:

Peón/a.
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, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1) (Titulados superiores de entrada). Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de doce meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2) (Categorías profesionales diques y muelles). El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5.º de la actual clasificación profesional.

ANEXO I: PROTOCOLO LGTBI

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)

3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**.**

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en ausencia de ésta, por personas trabajadoras designadas o elegidos

entre ellas. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la victima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.
Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **la empresa,** pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautélales que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc.)

MEDIDAS PROTOCOLO LGTBI

Medidas acceso al empleo

-Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

-El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.

-La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.

-Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas lgtbi especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.

-Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Medidas clasificación y promoción profesional

-Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

-Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

-Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

-En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

-Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Medidas formación, sensibilización y lenguaje

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas Lgtbi recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, 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 para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada *familia tradicional.*
- Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

ANEXO II. TABLAS 2025 (INCREMENTO DEL 4 %)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1.215,71	133,27	6,90
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1.215,71	133,27	6,90
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1.215,71	133,27	6,90
		Peritos y aparejadores	2-A	1.162,36	127,31	6,61
		T. Superiores de entrada (1)	2-A	1.162,36	127,31	6,61
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1.162,36	127,31	6,61
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1.140,09	125,13	6,48
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista - Delineante	3-A	1.140,09	125,13	6,48
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1.135,90	121,97	6,48
Maestría Industrial			3-C	1.050,55	118,79	5,93
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm-Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		4-A	1.093,29	125,13	6,17
	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		5-A	1.034,18	121,97	5,89
	Comercial-Viajante		5-B	1.028,77	85,40	5,70
Encargado (pequeño taller)			5-C	1.013,49	118,79	5,86
Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª			5-D	1.020,91	119,40	5,81
Chofer de camión			5-E	994,56	119,28	5,70
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	989,25	118,33	5,70
Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª			5-G	976,57	118,50	5,48

Conductor de maquinaria			6-A	994,56	119,27	5,70
Chofer de turismo			6-B	963,19	112,98	5,49
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	956,82	97,68	5,18
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	938,17	85,40	5,70
	Almacenero		6-E	923,43	86,64	5,10
Especialista			6-F	926,22	110,19	5,10
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	942,71	110,19	5,36
	Vigilante-Portería		7-A	908,33	86,68	5,00
	Ordenanza		7-B	906,58	86,68	5,00
Peón			7-C	914,78	91,92	4,96

Media dieta con comida: 15,70 € Dieta completa: 31,40 € Kilometraje: 0,19 € /km

ANEXO III. NUEVA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA. TABLAS SALARIALES 2026

	OPERARIO FABRICA	EMPLEADOS	TECNICO	SB/MES	COMP SALA/MES	PLUS GRUPO
GRUPO 1			Analistas de Sistemas; Ingenieros-Licenciados-Arquit. ; Directores de Áreas y Servicios	1.238,32 €	129,73 €	6,45 €
GRUPO 2			Peritos y aparejadores; T. Superiores de entrada (1);	1.189,99 €	124,67 €	6,19 €

			Graduados sociales - A.T.S.			
GRUPO 3	Jefe de Taller (Form.Cualif);	Jefe de Área y Servicios; Jefe de 1ª Administrativo	Analist. Program- Jefes de A. y S.; Dibujante técnico proyectista - Delineante	1.173,04 €	122,89 €	6,11 €
GRUPO 4	Encargado (Gran Empr);	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm- Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		1.139,72 €	119,40 €	5,93 €
GRUPO 5 NIVEL I	Encargado (pequeño taller); Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		1.097,60 €	114,99 €	5,71 €
GRUPO 5 NIVEL II	Chofer de camión; Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª; Conductor de maquinaria	Comercial- Viajante; Oficial Administrativo de 2ª		1.063,14 €	111,38 €	5,53 €
GRUPO 6 NIVEL I	Chofer de turismo; Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª	P. de Almacén-G Jurado(tit)		1.031,55 €	108,07 €	5,37 €
GRUPO 6 NIVEL II	Especialista	Auxiliares en general- Operador de ordenador; Almacenero		995,56 €	104,30 €	5,18 €
GRUPO 7	Peón	Vigilante- Portería; Ordenanza		976,24 €	102,27 €	5,08 €

Media dieta con comida: 17,00 € Dieta completa: 34,00 € Kilometraje: 0,26 € /km

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES 2027 (INCREMENTO DEL 3,5 %)

	OPERARIO FABRICA	EMPLEADOS	TECNICO	SB/MES	COMP SALA/MES	PLUS GRUPO
GRUPO 1			Analistas de Sistemas; Ingenieros-Licenciados-Arquit. ; Directores de Áreas y Servicios	1.281,66 €	134,27 €	6,67 €
GRUPO 2			Peritos y aparejadores; T. Superiores de entrada (1); Graduados sociales - A.T.S.	1.231,64 €	129,03 €	6,41 €
GRUPO 3	Jefe de Taller (Form.Cualif);	Jefe de Área y Servicios; Jefe de 1ª Administrativo	Analist. Program-Jefes de A. y S.; Dibujante técnico proyectista - Delineante	1.214,09 €	127,19 €	6,32 €
GRUPO 4	Encargado (Gran Empr);	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm-Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		1.179,61 €	123,58 €	6,14 €
GRUPO 5 NIVEL I	Encargado (pequeño taller); Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		1.136,01 €	119,01 €	5,91 €
GRUPO 5 NIVEL II	Chofer de camión; Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª; Conductor de	Comercial-Viajante; Oficial Administrativo de 2ª		1.100,35 €	115,27 €	5,73 €

	maquinaria					
GRUPO 6 NIVEL I	Chofer de turismo; Profesional de Oficio de 3ª-Profesional siderúrgico de 3ª	P. de Almacén-G Jurado(tit)		1.067,66 €	111,85 €	5,56 €
GRUPO 6 NIVEL II	Especialista	Auxiliares en general-Operador de ordenador; Almacenero		1.030,40 €	107,95 €	5,36 €
GRUPO 7	Peón	Vigilante-Portería; Ordenanza		1.010,41 €	105,85 €	5,26 €

Media dieta con comida: 18,00 € Dieta completa: 36,00 € Kilometraje: 0,26 € /km

ANEXO V. TABLAS SALARIALES 2028 (INCREMENTO DEL 3,5 %)

	OPERARIO FABRICA	EMPLEADOS	TECNICO	SB/MES	COMP SALA/MES	PLUS GRUPO
GRUPO 1			Analistas de Sistemas; Ingenieros-Licenciados -Arquit. ; Directores de Áreas y Servicios	1.326,52 €	138,97 €	6,90 €
GRUPO 2			Peritos y aparejadores; T. Superiores de entrada (1); Graduados sociales - A.T.S.	1.274,75 €	133,55 €	6,64 €
GRUPO 3	Jefe de Taller (Form.Cualif);	Jefe de Área y Servicios;	Analist. Program-Jefes de A.	1.256,58 €	131,64 €	6,54 €

		Jefe de 1ª Administrativo	y S.; Dibujante técnico proyectista - Delineante			
GRUPO 4	Encargado (Gran Empr);	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm-Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		1.220,90 €	127,90 €	6,36 €
GRUPO 5 NIVEL I	Encargado (pequeño taller); Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		1.175,78 €	123,18 €	6,12 €
GRUPO 5 NIVEL II	Chofer de camión; Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª; Conductor de maquinaria	Comercial-Viajante; Oficial Administrativo de 2ª		1.138,86 €	119,31 €	5,93 €
GRUPO 6 NIVEL I	Chofer de turismo; Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª	P. de Almacén-G Jurado(tit)		1.105,03 €	115,76 €	5,75 €
GRUPO 6 NIVEL II	Especialista	Auxiliares en general-Operador de ordenador; Almacenero		1.066,47 €	111,73 €	5,55 €
GRUPO 7	Peón	Vigilante-Portería; Ordenanza		1.045,78 €	109,56 €	5,44 €

Media dieta con comida: 18,00 € Dieta completa: 36,00 € Kilometraje: 0,26 € /k

Comisiones Obreras es la primera fuerza sindical de España y de Castilla-La Mancha, y el espacio más eficaz para la autoorganización de las personas trabajadoras.

Si aún no eres parte de CCOO,
HAZ CLICK



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Industria