

# CONVENIO COLECTIVO

## Metal Ciudad Real

2025-2027



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha



Industria



## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.....</b>                              | <b>5</b>  |
| Artículo 1. Ámbito territorial.....  | 5         |
| Artículo 2. Ámbito funcional.....  | 5         |
| Artículo 3. Ámbito personal.....   | 6         |
| Artículo 4. Duración y prórroga.....                                       | 6         |
| Artículo 5. Cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo..... | 7         |
| <br>   |           |
| <b>CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.....</b>                         | <b>7</b>  |
| Artículo 6. Contratos de trabajo.....                                      | 7         |
| Artículo 7. Vacantes.....  | 8         |
| Artículo 8. Contrato de formación.....                                     | 8         |
| Artículo 9. Periodo de prueba.....   | 13        |
| Artículo 10. Ceses.....  | 13        |
| Artículo 11. Desplazamientos.....  | 13        |
| Artículo 12. Jornada de trabajo.....                                       | 14        |
| Artículo 13. Horario de trabajo.....                                       | 15        |
| Artículo 14. Vacaciones.....   | 15        |
| Artículo 15. Licencias.....  | 16        |
| Artículo 16. Horas extraordinarias.....                                    | 17        |
| <br>   |           |
| <b>CAPÍTULO III. MEJORAS SOCIALES.....</b>                                 | <b>18</b> |
| Artículo 17. Ayuda por fallecimiento.....                                  | 18        |
| Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo.....                   | 18        |
| Artículo 19. Premio de constancia y vinculación.....                       | 18        |
| Artículo 20. Jubilación parcial mediante contrato de relevo.....           | 19        |
| Artículo 21. Enfermedad o accidentes.....                                  | 19        |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO IV. SALUD LABORAL.....</b>                        | <b>19</b> |
| Artículo 22. Prevención de riesgos laborales.....             | 19        |
| Artículo 23. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.....      | 22        |
| Artículo 24. Reconocimiento médico.....                       | 22        |
| <br>  |           |
| <b>CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.....</b>                | <b>23</b> |
| Artículo 25. Salario base.....                                | 23        |
| Artículo 26. Plus de carencia de incentivos.....              | 23        |
| Artículo 27. Antigüedad.....                                  | 23        |
| Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.....             | 23        |
| Artículo 29. Gratificaciones de Primero de Mayo.....          | 23        |
| Artículo 30. Plus de distancia.....                           | 24        |
| Artículo 31. Plus de nocturnidad.....                         | 24        |
| Artículo 32. Plus de turnicidad.....                          | 24        |
| Artículo 33. Dietas.....                                      | 24        |
| Artículo 34. Pago de nóminas.....                             | 25        |
| Artículo 35. Garantía personal, absorción y compensación..... | 25        |
| Artículo 36. Condiciones más beneficiosas.....                | 25        |
| Artículo 37. Plus parada.....                                 | 25        |
| Artículo 37.1. Plus industrial.....                           | 26        |
| Artículo 38. Objetivos de la Ley de Igualdad.....             | 27        |
| Artículo 38.1. Protocolo LGTBI.....                           | 28        |
| Artículo 39. Personas con discapacidad.....                   | 31        |



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha



Industria

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN SINDICAL.....</b>                                      | <b>33</b> |
| Artículo 40. Representación sindical.....   | 33        |
| <br>  |           |
| <b>CAPÍTULO VII. OTRAS DISPOSICIONES.....</b>   | <b>34</b> |
| Artículo 41. Comisión Mixta de Interpretación.....                                    | 34        |
| Artículo 42. Legislación subsidiaria.....   | 34        |
| Artículo 43. Unidad de lo pactado.....  | 35        |
| Artículo 44. Cláusula de descuelgue.....  | 35        |
| <br>  |           |
| <b>ANEXO I. Tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027.....</b>                | <b>39</b> |
| <b>ANEXO II. Tablas de valores de las horas extraordinarias.....</b>                  | <b>40</b> |
| <b>ANEXO III.....</b>   | <b>40</b> |
| 1. Capítulo del Acuerdo marco sobre categorías profesionales.....                     | 40        |
| 2. Capítulo sobre la formación y cualificación integral para el sector del metal..... | 56        |
| 3. Capítulo sobre código de conducta laboral.....                                     | 59        |

# CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE CIUDAD REAL (2025-2027)

## 5 **CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**

### **Preámbulo**

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Siderometalúrgica de Ciudad Real, la Asociación Provincial de Empresarios de Automoción de la provincia de Ciudad Real, CCOO Industria y la Federación de Industria de FICA-UGT, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatutos de los Trabajadores.

### **Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología, y los Servicios del Sector del Metal comprenden y obligan a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de producción, 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; gas; calefacción, y otras actividades auxiliares y complementarias del sector.

Asimismo se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre; placas solares; y las de joyería; relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; instalación, lectura, 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.

6 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 de maquinaria industrial.

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

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

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

### **Artículo 3. Ámbito personal**

De conformidad a lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

### **Artículo 4. Duración y prórroga**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027.

Llegada su finalización quedara automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

### **Artículo 5. Cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo**

Durante la vigencia de este convenio operará la cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo, atendiendo a lo siguiente:

- 2025: si el IPC del año 2025 supera el 3,5% se incrementarán las tablas salariales del año 2026 en el exceso hasta el 1%.
- 2026: si el IPC del año 2026 supera el 4% se incrementarán las tablas salariales del año 2027 en el exceso hasta el 1%.
- 2027: si el IPC del año 2027 supera el 3,75% se incrementarán las tablas salariales del año 2028 en el exceso hasta el 1%.

7

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES**

### **Artículo 6. Contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. Si lo requiere el trabajador o trabajadora, la firma del contrato de trabajo, se efectuará en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

De dichos contratos se facilitará una copia al trabajador o trabajadora en el momento de la firma del mismo. Así mismo se facilitará copia del contrato inmediatamente al Delegado o Delegada de Personal.

La contratación se registrará según la legislación vigente a la firma del contrato.

### **Estabilidad en el empleo**

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa.

Se recomienda a las empresas que, para alcanzar la estabilidad de las plantillas, se tengan en cuenta que puedan ser plantilla fija quienes hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos temporales, así como el tiempo de permanencia en la misma.

De igual forma, se recomienda a las empresas acogerse al programa de bonificaciones especiales en las cuotas sociales recogido en Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

### **Contratación indefinida o fija**

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y, en consecuencia, se recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los colectivos y requisitos según la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

## Incentivos

Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

## Artículo 7. Vacantes

Las vacantes que se produzcan en cada empresa afectada por el presente convenio, se cubrirán en la forma que prescribe el Convenio General del Metal. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre las personas, serán de libre designación por la empresa.

8

## Artículo 8. Contrato de formación

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar

seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

**e)** Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

**f)** Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

**g)** La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

**h)** Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

**i)** El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

**j)** No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

**k)** Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

**l)** No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

**m)** La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**3.** El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

**a)** Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

**b)** El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

**c)** La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

**d)** Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

**e)** Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

**f)** El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

**g)** A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

**h)** Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

**i)** La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**j)** Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

#### 4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

**a)** La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

**b)** Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

**c)** El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento

de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

**d)** Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

**e)** Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

**f)** Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

**g)** Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

**h)** Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

**i)** Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

**5.** La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

### **Artículo 9. Período de prueba**

El período de prueba será el reflejado a continuación:

- Personal técnico titulado: cinco meses.
- Personal de administración: un mes.
- Resto del personal: veinte días naturales.

### **Artículo 10. Ceses**

En los casos de extinción de la relación laboral, ya sea por finalización de contrato de duración determinada superior a un año, o bien por cese voluntario del trabajador o trabajadora, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, imputable a la empresa, llevará aparejada el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la notificación del preaviso, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, imputable al trabajador o trabajadora, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Si el contrato de duración determinada es inferior a un año, el plazo de preaviso de la parte que lo denuncia será proporcional al tiempo trabajado. Las consecuencias de la falta de preaviso conllevan lo establecido en los apartados anteriores.

En los supuestos de despido, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 11. Desplazamientos**

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de

desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá 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.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 del artículo 40 del ET, modificado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

### **Artículo 12. Jornada de trabajo**

La jornada laboral anual máxima será de 1760 horas para los años 2025, 2026 y 2027.

Las partes se obligan a establecer en cada una de las empresas o centros de trabajo un calendario laboral, en el primer bimestre del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

### **Reducción de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (según modificación introducida en el artículo 37.5, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

### **Distribución irregular de la jornada**

Cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con la representación de los y las trabajadoras. En cualquier caso, la empresa lo preavisará al personal afectado con una antelación cinco días.

Las empresas podrán disponer de hasta sesenta y tres días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias. Con carácter general, el promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será cinco días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y representación legal de los trabajadores/as, que modifique la distribución anteriormente citada.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de lo anterior, se compensarán con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la duración de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los tres meses siguientes.

Cualquier distribución irregular de la jornada respetará los descansos diarios y semanales previstos en la legislación vigente.

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares que presten sus servicios en las «paradas» de las Plantas Petroquímicas, Refinerías y Complejo Industrial de la Comarca de Puertollano, se regirán por los acuerdos pactados en esta materia.

15

### **Artículo 13. Horario de trabajo**

El horario de trabajo será establecido de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa. En el caso de no existir acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación a la autoridad laboral.

### **Artículo 14. Vacaciones**

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará de un período anual de vacaciones de veinticinco días laborales retribuidos, garantizándose en todo caso treinta días naturales, que serán ininterrumpidos salvo acuerdo en contrario entre la empresa y trabajador/a.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora en vacaciones será la media del salario real percibido durante los tres meses anteriores, excluyendo el plus parada, plus distancia, kilometraje y dietas.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad laboral.

### **Artículo 15. Licencias**

El personal asalariado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes, debiendo justificarse adecuadamente, avisar con antelación suficiente y disfrutarse en el momento del hecho causante

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.
  - b) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres-madres, padres-madres políticos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as que se ampliará a dos días si hay desplazamiento.
  - c) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
  - d) Un día por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos/as o políticos/as, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
  - e) Un día, en caso de enfermedad grave o muerte de tíos/as; incluyéndose también los tíos políticos/as.
  - f) Por el tiempo necesario para consulta médica, justificándolo adecuadamente.
- Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador o trabajadora para concurrir a exámenes en centros de Formación Académica, Profesional o Social.
- g) Por acompañamiento al médico/a de cónyuge, hijos/as y mayores dependientes del trabajador/a, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de ocho horas al año serán retribuidas y las que sobrepasen serán sin retribución.
  - h) Lactancia, los/as trabajadores/as por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, por su acumulación en jornadas completas en función de la jornada laboral realizada (parcial o completa). Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
  - i) Permiso para progenitor distinto de la madre biológica, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, conforme a la legislación vigente. Se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Nota. De igual forma, tendrán derecho al disfrute de las licencias descritas anteriormente las parejas de hecho que se encuentren en situación legal de registro.

El disfrute del permiso, en el caso de hospitalización podrá realizarse en días alternos, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivó este permiso

Las licencias que vienen reguladas en este artículo tendrán comienzo en el siguiente día laboral al hecho causante, garantizándose el disfrute de estas en días efectivos de trabajo.

17

### **Artículo 16. Horas extraordinarias**

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de cuatro al día y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador o trabajadora, abonándose en cualquier caso con un recargo del 75% sobre la hora normal, con igual proporción en el caso de compensar por descansos.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Se comunicará mensualmente a la Autoridad Laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de los trabajadores/as.

El valor de la hora extraordinaria, por niveles sin antigüedad, es el reflejado en el anexo IV adjunto al presente convenio colectivo.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras con derecho al cobro de antigüedad, el valor de la hora extraordinaria se calculará repercutiendo la misma al valor hora recogido en el anexo II, de tal forma que dichas cantidades sufrirán un incremento equivalente a la cantidad resultante de dividir el importe que cada trabajador/a cobra en concepto de antigüedad, referido a 15 pagas, entre la jornada anual vigente en cada momento, sumando el cociente así obtenido a cada una de la cantidades recogidas en los anexos.

## CAPÍTULO III. MEJORAS SOCIALES

### Artículo 17. Ayuda por fallecimiento

En el supuesto de fallecimiento del trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios/as una ayuda consistente en dos mensualidades del salario promedio mensual.

18

### Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de:

- 41.508,45€ para el año 2025,
- 43.168,79€ para el año 2026
- 44.787,61€ para el año 2027.

### Artículo 19. Premio de constancia y vinculación.

El trabajador/a que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de diez años de antigüedad en la empresa se le concederá una compensación económica como premio por su constancia en la empresa consistente en dos mensualidades de salario real.

Las personas trabajadoras que, entre 60 y 64 años, que extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa, las empresas abonarán en concepto de Premio de Vinculación las cantidades siguientes:

|               | AÑO 2025      | AÑO 2026      | AÑO 2027      |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A los 60 años | 5.091,47€     | 5.295,12€     | 5.493,60<br>€ |
| A los 61 años | 4.242,88<br>€ | 4.412,59<br>€ | 4.578,07<br>€ |
| A los 62 años | 3.393,11<br>€ | 3.528,84<br>€ | 3.661,17<br>€ |
| A los 63 años | 2.587,53<br>€ | 2.691,03<br>€ | 2.791,95<br>€ |
| A los 64 años | 1.697,13<br>€ | 1.765,02<br>€ | 1.831,20<br>€ |

### **Artículo 20. Jubilación parcial mediante contrato de relevo**

El trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial en conformidad con la legislación vigente.

El trabajador/a que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

### **Artículo 21. Enfermedad o accidentes**

En el caso de accidentes de trabajo u hospitalización por enfermedad, la empresa complementará el salario del trabajador o trabajadora hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja. Y por enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementara el 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Cuando en un periodo de 12 meses el trabajador/a cause tres bajas por IT de enfermedad común, a partir de la tercera baja la empresa no complementará con los porcentajes establecidos en este convenio, a excepción de las enfermedades crónicas y hospitalización previa justificación de dicha situación por parte del trabajador.

## **CAPÍTULO IV. SALUD LABORAL**

### **Artículo 22. Prevención de riesgos laborales**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

La Ley 31/1995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios/as y Trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

#### **DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL**

**DERECHO A LA PROTECCION FRENTE A LOS RIESGOS.** Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

**EVALUACION DE RIESGOS Y ACCION PREVENTIVA.** La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizara las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

**EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.** El/la empresario/a adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberían utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

**DERECHO DE INFORMACIÓN.** El/la empresario/a adoptara las medias adecuadas para que los/as reciban las informaciones necesarias en relación con: a) Riesgos que afecten al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación, c) Riesgos graves e inminentes de producirse este supuesto el/la trabajadora/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

**DERECHO A LA FORMACIÓN.** En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y practica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

**CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJODRES Y TRABAJADORAS.** Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados/as y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores/as, la participación de estos/as se canalizara a través de sus representantes.

**DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.** Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

- a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos. Sus facultades son las siguientes.

c) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las delegados/as de prevención, estos estarán facultados para:

1) Acompañar a los/las técnicos/as en la evaluación de riesgos,

2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada,

4) Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectúa propuestas el/la empresario/a. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

5) Dotación por parte del a empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

**ROPA DE TRABAJO.** Las empresas dotarán desde el inicio de la relación laboral de 2 prendas de trabajo (mono o bata) al año una al inicio de cada semestre natural. En aquellos centros de excepcional grado de deterioro de las prendas, las empresas dotarán, de otras cuando aparezcan las últimas dotadas como indecorosas. Así como de las prendas de seguridad adecuadas al puesto de trabajo que se desempeña (calzado, guantes, etc.) de igual forma las empresas facilitaran prendas de abrigo a los/las trabajadores/as que con certeza la precisen. Será obligación de los/las trabajadores/as el uso de estas prendas de trabajo.

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** En lo no previsto en los artículos anteriores en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en al Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

**DEBERES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.** Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a la que pueda afectar su actividad profesional. Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el/la empresario/a de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

f) Cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**COMISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.** Las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en iniciar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo. Por ello se crea una comisión de salud y seguridad en el trabajo la cual quedará constituida a partir de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P.

### **Artículo 23. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos**

El personal afectado por estas causas percibirá un plus del 20% sobre el salario base del convenio y por día efectivo. En los supuestos en que concurren dos o tres de estas circunstancias el citado 20% pasará a ser el 25%. Los trabajadores/as que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, seguirán percibiéndolas sin perjuicio de que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o del tiempo de exposición al riesgo.

### **Artículo 24. Reconocimiento médico**

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a los trabajadores/as, el sometimiento al mismo por parte de los trabajadores/as debe ser voluntario, salvo que le obligue en función de la actividad o condiciones del trabajo a realizar. Los/las trabajadores/as que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo serán realizados dentro de la jornada laboral

## CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 25. Salario base

El salario base que corresponde al trabajador/a de acuerdo con su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación del correspondiente valor salarial establecido en la tabla, ANEXOS I, ANEXO II, ANEXO III, adjuntos al presente convenio.

23

- a) Para el año 2025, la subida salarial es del 3,5 %.
- b) Para el año 2026, la subida salarial es del 4 %.
- c) Para el año 2027, la subida salarial es del 3,75 %.

### Artículo 26. Plus de carencia de incentivos

Este plus se percibirá de forma mensual y en vacaciones. En cualquier caso, el plus carencia de incentivos será de:

- 139,49 euros mes en el año 2025.
- 145,07 euros mes en el año 2026.
- 150,51 euros mes en el año 2027. Dicho plus será igual para todas las categorías que figuran en la tabla salarial, operando sólo en empresas que no tengan establecida por este concepto una prima superior.

### Artículo 27. Antigüedad.

Los trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en quinquenios del 4% del salario base vigente en cada momento.

Los períodos de prueba, aprendizaje, I.T., y excedencia forzosa se computarán a efectos de antigüedad.

### Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

Los/las trabajadores/as comprendidos en este convenio percibirán de sus respectivas empresas dos pagas extraordinarias de verano y navidad, calculadas a razón de una Mensualidad de salario base, antigüedad y plus de carencia de incentivos, en cada una de ellas, abonándose respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre. El abono de dichas pagas se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre empresa y trabajador/a.

### Artículo 29. Gratificaciones de Primero de Mayo

Se establece para la fecha de Primero de mayo, fiesta del trabajo, una gratificación que se abonará a razón de treinta días de salario base, más antigüedad y plus de carencia de incentivos. El abono de esta paga se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre trabajador/a y empresa.

### **Artículo 30. Plus de distancia**

Los/las trabajadores/as afectados por el convenio y siempre que las empresas no proporcionen los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus empresas un plus de distancia consistente en 0,42 euros por kilómetro recorrido, para el año 2025, para el año 2026 será de 0,44 euros por kilómetro recorrido, y para el año 2027 será de 0,46 euros por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2Km de distancia del caso urbano de la localidad en donde se haya formalizado el contrato de trabajo.

### **Artículo 31. Plus nocturnidad**

Los/las trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y 6 horas, percibirán de sus empresas el 25% del salario base por día de trabajo en que lo efectúen.

Cuando los trabajadores/as desarrollen su actividad en jornada nocturna, y estos no realicen la jornada completa, se abonará dicha nocturnidad en la parte proporcional que hayan trabajado.

### **Artículo 32. Plus de turnicidad**

Los/las trabajadores/as que desarrollen su actividad en empresas que tengan implantado régimen de turnos, percibirán el 7% del salario base mensual.

### **Artículo 33. Dietas**

- En el año 2025:

Dieta completa 60,88 euros  
Media dieta 18,08 euros  
Dieta internacional 76,13 euros

-En el año 2026:

Dieta completa 63,31 euros  
Media dieta 18,80 euros  
Dieta Internacional 79,18 euros

-En el año 2027:

Dieta completa 65,69 euros  
Media dieta 19,51 euros  
Dieta internacional 82,15 euros

Para la dieta internacional se pagará solo en los países de la Comunidad Europea.

Para la determinación de la dieta que proceda en cada caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal.

### **Artículo 34. Pagos de nóminas**

Las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los cinco primeros días de cada mes. En caso de abonarse a través de entidad bancaria, el/la trabajador/a tendrá permiso retribuido para hacer efectivo su importe, por una sola vez al mes. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 90% del total. Los/las trabajadores/as contratados por tiempo determinado inferior a un año, causarán derecho de los incrementos retributivos derivados del presente convenio, de manera proporcional a la duración de sus contratos, aún el caso de haber finalizado éstos y haber sido firmado el correspondiente finiquito. Conforme al artículo 29.3 del E.T., el interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

### **Artículo 35. Garantía personal, absorción y compensación**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas con sus trabajadores a título individual o colectivo. Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo. No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 36. Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

### **Artículo 37. Plus Parada**

#### **Ámbito de Aplicación**

Trabajos en Plantas Petroquímicas, Refinerías y Complejo Industrial de la Comarca de Puertollano.

#### **Definición de Parada**

Se entiende por paradas técnicas programadas aquellas en las que se lleve a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción, y que solo pueden ejecutarse con las unidades fuera de su servicio en su totalidad. No se percibirá este plus en el caso de paradas de emergencia consideradas estas como las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.) ni por motivos comerciales. Dicho lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

- Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, indicándose su percepción a partir del primer día.

- Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciando su percepción a partir del primer día.
- No tendrá la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o la ampliación o modificación de las ya existentes, salvo que se efectúen en las unidades en las que se está llevando a cabo la parada y durante el tiempo de ejecución de las mismas, en cuyo caso procederá el plus de parada.
- El comienzo de las paradas será en el momento en que se entreguen los equipos o instalaciones afectadas, incluyendo los trabajos previos y necesarios para dicha entrega.
- La finalización de las paradas será cuando den comienzo las tareas de puesta en marcha de las instalaciones o plantas afectadas.

### **Incentivo plus parada**

El abono del plus parada se realizará en las cantidades siguientes y a todos los trabajadores afectados por este convenio del metal, sean fijos o eventuales e independientemente de su categoría profesional, que hayan estado presentes físicamente en el complejo petroquímico y refinerías.

- Para el año 2025 el plus de parada de lunes a viernes será diario y por día efectivo de trabajo en parada a razón de 35,32€ día y para los sábados, domingos y festivos será de 72,85€ hasta 31 de octubre de 2025. A partir de esta fecha se cobrará la cantidad de 60,00€ por día efectivo de trabajo en parada de lunes a domingo y festivos.
- Para el año 2026 el plus de parada de lunes a domingo y festivos por día efectivo de trabajo en parada será de 62,40€.
- Para el año 2027 el plus de parada de lunes a domingo y festivos por día efectivo de trabajo en parada será de 64,74€.

Se eliminan las cuantías supeditadas al cumplimiento de los índices de frecuencia de accidentabilidad.

Cuando el trabajador/a preste servicios durante 7 y 11 días continuados se compensará según lo establece lo reflejado en la legislación vigente.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas económicas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores y trabajadoras por este concepto.

### **Artículo 37.1. Plus Industrial**

En 2025, con efectos 1 de noviembre de 2025, se abonará una cuantía diaria de 6,18€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos dentro de las instalaciones del complejo petroquímico de Puertollano.

Se abonará una cuantía diaria de 3,09€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos en los talleres de la comarca de Puertollano para el complejo petroquímico de Puertollano.

En 2026 se abonará una cuantía diaria de 6,43€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos dentro de las instalaciones del complejo petroquímico de Puertollano.

27

Se abonará una cuantía diaria de 3,21€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos en los talleres de la comarca de Puertollano para el complejo petroquímico de Puertollano.

En 2027 se abonará una cuantía diaria de 6,67€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos dentro de las instalaciones del complejo petroquímico de Puertollano.

Se abonará una cuantía diaria de 3,33€ por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores que realicen trabajos metalúrgicos en los talleres de la comarca de Puertollano para el complejo petroquímico de Puertollano.

Este plus, al ser de nueva incorporación al convenio, no generará atrasos desde 1 de enero de 2025 y será abonado a partir de 1 de noviembre de 2025.

Este complemento será incompatible con cualquier otro complemento que el trabajador/a viniera percibiendo hasta la fecha por la mera entrada al complejo petroquímico y/o realizar trabajos para el complejo.

### **Artículo 38. Objetivos de la Ley de Igualdad**

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

b) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

**2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos.** Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio en los tres meses siguientes de la publicación de este convenio en el B.O.P.. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

**3. Planes de Igualdad.** De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a 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 las personas trabajadoras en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Igualmente, se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

### **Artículo 38.1. Protocolo LGTBI**

La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

El Plan de LGTBI deberá incluir las siguientes medidas:

#### **Acceso al empleo**

Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Esto implica una formación adecuada para quienes participan en los procesos de selección, será necesario establecer criterios claros que prioricen la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### **Clasificación y promoción profesional**

Los convenios y acuerdos de empresa regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

Las decisiones se basarán en elementos objetivos, como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

## **Formación, sensibilización y lenguaje**

Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y directivos.

Los contenidos mínimos incluirán:

- Difusión de las medidas LGTBI del convenio colectivo aplicable y su alcance.
- Conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, si aplica.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Además, se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

## **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos**

Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente a través de protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo.

## **Permisos y beneficios sociales**

Los convenios o acuerdos colectivos deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Se garantizará el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Asimismo, se asegurarán condiciones de igualdad para el disfrute de permisos relacionados con consultas médicas o trámites legales, especialmente para las personas trans.

## **Régimen disciplinario**

Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario de los convenios colectivos por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género de los trabajadores.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI deberá incluir:

- Medidas para garantizar la igualdad del colectivo LGTBI.
- Acciones para prevenir, detectar y actuar ante un caso de acoso o violencia ante estas personas trabajadoras.

Por tanto, la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

## Declaración de principios

Se manifestará un compromiso explícito e inquebrantable de la empresa por no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Cualquier conducta de esta naturaleza quedará expresamente prohibida.

## Ámbito de aplicación

30

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa, sin importar el vínculo jurídico que las una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo. También se aplicará a personas candidatas en proceso de selección, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitantes.

## Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad y diligencia: las investigaciones y resoluciones deberán realizarse sin tardanza, respetando los plazos establecidos en el protocolo.
- Respeto a la intimidad: se garantizará la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes involucradas.
- Confidencialidad: todas las personas participantes en el procedimiento tendrán la obligación de mantener la estricta confidencialidad de la información relacionada con las denuncias presentadas, ya sea en proceso de investigación o resueltas.
- Protección de la víctima: se asegurarán medidas de protección ante posibles represalias, cuidando la seguridad y salud de la víctima, considerando las posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de la situación, así como las circunstancias laborales.
- Contradicción: se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas involucradas.
- Restitución de la víctima: en caso de que el acoso haya alterado las condiciones laborales de la víctima la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia, incluidas amenazas y tentativas contra quienes presenten denuncias o colaboren en investigaciones.

## Procedimiento de actuación

El protocolo definirá el procedimiento para la presentación de quejas y denuncias, así como el plazo máximo para su resolución, en consonancia con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de quienes informen sobre infracciones normativas.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por alguien que ésta autorice siguiendo el procedimiento establecido ante la persona designada de la comisión de investigación. · El contenido y su alcance deben de adoptarse a la información recogida en el Real Decreto 1026/2024.

### **Artículo 39. Personas con discapacidad**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de Junio, por lo que en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as discapacitados/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidad compatibles con las tareas de la empresa acogándose a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

## **CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN SINDICAL**

### **Artículo 40. Representación sindical**

a) Los/las miembros/as del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo a emplear por la Central Sindical a la que pertenezca el/la delegado/a, pudiendo acumularse hasta 80 horas por una sola vez al año en caso necesario para la realización de cursos de formación sindical.

b) Durante el período de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales retribuidas para los/las trabajadores/as integrantes de la Comisión Negociadora.

c) La retribución a que se refieren los dos puntos anteriores vendrá constituida por el salario promedio diario que en la mensualidad en curso venga percibiendo el/la trabajador/a.

d) Los/las miembros/as del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal, tendrán acceso a los modelos de contrato habitualmente utilizados por la empresa y asimismo a los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa durante la vigencia del presente convenio.

e) 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 trabajadores/as. 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.

## CAPÍTULO VII. OTRAS DISPOSICIONES

### Artículo 41. Comisión Mixta de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por cuatro miembros de entre los componentes firmantes del mismo, siendo vocales de ésta dos empresarios/as y dos por la parte social. Para cada sesión serán nombrados un presidente/a y un secretario/a de entre los vocales que la constituyen teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los/las vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes. Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los/las vocales representantes de los/las trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del Convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector
- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio
- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio-
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá con carácter trimestral salvo en los dos meses posteriores a la publicación del Convenio que se celebraran con carácter mensual.

### Artículo 42. Legislación subsidiaria

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el contenido normativo del IV Convenio General de La Industria, La Tecnología y Los Servicios del Sector del Metal, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones o modificaciones legales en vigor.

### Artículo 43. Unidad de lo pactado

Las tablas salariales que se incorporan como anexos a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de siderometalúrgica. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 44. Cláusula de descuelgue**

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren 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 de los artículos 41.4, 82.3 y 85.3 C) del Estatuto de los trabajadores.

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

#### **Disposición adicional primera**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reunir la Comisión Mixta del mismo al objeto de la adaptación y actualización de las referencias normativas vigentes.

#### **Disposición adicional segunda**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.A.C. de Castilla-La Mancha.

#### **Disposición adicional tercera**

Las cantidades que resulten de la aplicación retroactiva de este convenio, en concepto de atrasos, serán satisfechas a las personas trabajadoras en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Disposición adicional cuarta**

Las partes declaran y se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a conseguir el correcto cumplimiento de lo pactado y a dirimir las discrepancias que puedan originarse a través del dialogo y la negociación recurriendo en su caso al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha para evitar la conflictividad laboral.

#### **Disposición adicional quinta**

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, ACUERDAN que cualquier error de transcripción u omisión en el presente convenio colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la comisión de interpretación del mismo una vez detectada cualquiera de las anomalías anteriormente citadas.

### **Disposición final primera**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas y sectores privados, de contrata y subcontratas de prestaciones de servicios, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44 del ET, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de ésta 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 aquellos trabajadores 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 los trabajadores, salvo que se trate del cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, la empresa que se haga cargo del mencionado servicio no estará obligada a subrogar a trabajadores cuyo desempeño implique labores de mando u organización durante al menos los 12 meses anteriores a la subrogación. Concretamente las categorías profesionales encuadradas en los Grupos I, II, III y IV del Acuerdo Estatal del Metal, por lo que la subrogación solo será aplicable respecto a los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales V, VI y VII, ningún trabajador que no esté encuadrado conforme a dichos grupos profesionales será objeto de subrogación por la sucesión de empresa, y en ningún caso los mandos superiores o intermedios, cualquiera que sea su categoría profesional.

### **Disposición final segunda**

- a) El incremento salarial para el año 2025 es el 3,5 % sobre las tablas salariales del 2024, teniendo efectos desde 1 de enero de 2025, salvo lo contemplado para el plus parada y mejora voluntaria.
- b) Para el año 2026, el incremento salarial pactado es el 4 %, sobre las tablas salariales del año 2025.
- c) Para el año 2027, el incremento salarial pactado es el 3,75%, sobre las tablas salariales del año 2026.

### **Disposición final tercera**

Servicios de retenes: cuando por necesidades técnicas, organizativas de producción, o bien por requerimiento contractual con terceros, la empresa necesite estructurar un servicio de reten, contemplará las condiciones necesarias a la hora de organizar dicho servicio de reten con la representación legal de los trabajadores.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025- 2026-2027

| Tablas salariales Provisionales   | AÑO 2025   | AÑO 2026<br>Provisionales | AÑO 2027<br>Provisionales |
|---|------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>SALARIO MENSUAL</b>  |            |                           |                           |
| I. Profesional Técnico Titulado/a, Arquitectos/as y Licenciados/as:   | 1.452,68 € | 1.510,79 €                | 1.567,45 €                |
| II. Personal de peritaje, Aparejadores/as, Ayudantes Ingeniería y Arquitectura, Jefe/a Administrativo/a de Primera, Delineante Proyectista, Jefe/a Laboratorio, Jefe/a Organización Primera, Maestro/a Industrial, Jefe/a de taller     | 1.409,68 € | 1.466,07 €                | 1.521,05 €                |
| III. Graduado/a, Profesionales de Enseñanza, A.T.S., Jefe/a de Segunda Administrativo/a, Delineante Primera, Fotografía, Topografía, Jefatura de Sección Laboratorio, Jefatura Sección de Organización de Segunda y Maestro/a de taller | 1.366,95 € | 1.421,62 €                | 1.474,93 €                |
| IV. Analista de Primera, Delineante Segunda, Archivo-Biblioteca, Técnico/a Organización Primera, Oficial Primera Administrativo/a, Viajante Maestro/a Segunda Taller, Encargado/a Taller y Contramaestre                                | 1.332,73 € | 1.386,04 €                | 1.438,01 €                |
| V. Oficial Segunda Administrativo/a, Analista Segunda, Técnico/a Organización   | 1.309,36 € | 1.361,73 €                | 1.412,80 €                |
| VI. Reproducción Fotografía, Reproducción Planos, Auxiliar Técnico/a, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo/a y Cabo de Guardia   | 1.281,52 € | 1.332,78 €                | 1.382,76 €                |
| VII. Listero, Almacenero/a, Pesador/a Báscula, Guarda Portería, Conserjería, Enfermero/a, Vigilante, Ordenanza y Telefonista  | 1.255,92 € | 1.306,16 €                | 1.355,14 €                |
| <b>SALARIO DIARIO</b>   |            |                           |                           |
| VIII. Capataces/as y Jefe/a de Equipo   | 43,43 €    | 45,17 €                   | 46,86 €                   |
| IX. Oficial Primera Siderurgia, Conductor/a Camión  | 42,98 €    | 44,70 €                   | 46,38 €                   |



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha



Industria

|   |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|
| X. Oficial Segunda Siderurgia, Conductor/a Turismo        | 42,59 €    | 44,29 €    | 45,95 €    |
| XI. Oficial Tercera Siderurgia                            | 42,09 €    | 43,78 €    | 45,42 €    |
| XII. Especialista y Mozos/as Especialistas                | 41,71 €    | 43,38 €    | 45,01 €    |
| XIII. Peones ordinarios                                   | 41,31 €    | 42,96 €    | 44,57 €    |
| <b>SALARIO MENSUAL</b>                                    |            |            |            |
| XIV. Contrato de Formación y Aprendizaje:                 |            |            |            |
| · Primer año  | 958,36 €   | 996,69 €   | 1.034,07 € |
| · Segundo año   | 1.067,18 € | 1.109,87 € | 1.151,49 € |
|   |            |            |            |
| <b>Plus de carencia de incentivos (todos los niveles)</b> | 139,49 €   | 145,07 €   | 150,51 €   |

## ANEXO II

### TABLAS DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EI SECTOR DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE CIUDAD REAL

37

|                       | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
|-----------------------|----------|----------|----------|
| Horas extraordinarias |          |          |          |
| NIVELES               |          |          |          |
| I                     | € 23,65  | € 24,60  | 25,52 €  |
| II                    | € 23,02  | € 23,94  | 24,84 €  |
| III                   | € 22,38  | € 23,27  | 24,14 €  |
| IV                    | € 21,96  | € 22,84  | 23,70 €  |
| V                     | € 21,51  | € 22,37  | 23,21 €  |
| VI                    | € 21,09  | € 21,94  | 22,76 €  |
| VII                   | € 20,72  | € 21,55  | 22,36 €  |
| VIII                  | € 21,64  | € 22,51  | 23,35 €  |
| IX                    | € 21,45  | € 22,30  | 23,14 €  |
| X                     | € 21,25  | € 22,10  | 22,93 €  |
| XI                    | € 21,04  | € 21,88  | 22,70 €  |
| XII                   | € 20,88  | € 21,71  | 22,53 €  |
| XIII                  | € 20,68  | € 21,51  | 22,31 €  |

## ANEXO III

### I.- CAPÍTULO DEL ACUERDO MARCO SOBRE CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de Ciudad Real

38

##### Criterios generales

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

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

3. En el 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 complementadas que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

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

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

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

### **Técnicos/as**

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.

39

### **Empleados/as**

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

### **Operarios/as**

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

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

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

#### **A. Conocimientos**

Factor para cuya valoración deberá de 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 en 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 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**

La aplicación de la clasificación profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

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

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.

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

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 acuerdo, 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 Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

## Clasificación profesional

### Grupo profesional 1

#### **Criterios generales**

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

#### **Formación**

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### **Técnicos/as**

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

#### **Tareas**

**Ejemplos.** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimiladas 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.**

### **Crterios generales**

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

### **Formación**

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, Titulados Superiores de entrada. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 de baremos de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

### **Tareas**

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

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

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

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

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

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

### **Grupo profesional 3**

#### **Criterios generales**

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

#### **Formación**

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

## Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estudios, 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 ruborizados 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**

45

### **Criterios generales**

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

### **Tareas**

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamiento 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 de analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la, producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

## **Grupo profesional 5**

### **Criterios generales**

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

47

### **Formación**

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### **Empleados:**

- Delineante de 2.ª
- Oficiales administrativos de 1.ª Y 2.ª
- Comercial.

#### **Operarios:**

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

### **Grupo profesional 6** **Criterios generales**

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

## Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### Empleados:

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

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

### Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 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, automoción, 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-herramientas preparadas por otro lado en base a instrucciones simples y/o croquis.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado 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, transmisión de información, fax. Etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de, máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

### **Grupo profesional 7**

#### **Criterios generales**

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

## Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### Empleados/as:

- Ordenanza.
- Portero/a.

### Operarios/as:

- Peón.
- Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años

### Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose portales 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/as Superiores de entrada): Agrupa a Titulados/as 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 para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2). (Categorías personal diques y muelles): El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos/as de Diques y Muelles, como son el caso de los/las Buzos, hombres/mujeres rana, etc. quedarían encuadrados en el grupo profesional 5º de la actual clasificación profesional

## Clasificación profesional

| OPERARIOS/AS                               | EMPLEADOS/AS  | TÉCNICOS/AS                | GRUPOS |
|--|---|----------------------------|--------|
|  |   | Analista sist. (tit. sup.) | 1      |
|  |   | Arquitectos                | 1      |
|  |   | Direc. Áreas y servicios   | 1      |
|  |   | Ingeniero                  | 1      |
|  |   | Licenciados                | 1      |
|  | Tit. sup. de entrada                                  |                            | 2      |
|  | A.T.S. y/o D.U.E                                      |                            | 2      |
|  | Arquitectos Técnicos (Aparejadores)                   |                            | 2      |
| 2  |   |                            |        |
|  | Proyectistas  |                            | 2      |
|  | Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura                |                            | 2      |
|  | Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales |                            | 2      |
|  | Ingenieros Técnicos (Peritos)                         |                            | 2      |
| Jefes áreas y serv.                        | Analista Programador                                  |                            | 3      |
| Jefes de taller                            | Delineante Proyectista                                |                            | 3      |
| Maestro/a Industrial                       | Dibujante Proyectista                                 |                            | 3      |
|  | Jefe de áreas y servicios                             |                            | 3      |
| Encargados                                 | Delineante 1ª   |                            | 4      |
| Profesional Of. esp.                       | Técnicos Administrativos. (Controller)                |                            | 4      |
|  | Técnicos Laboratorio                                  |                            | 4      |
|  | Técnicos. Organización                                |                            | 4      |
| OPERARIOS/AS                               | EMPLEADOS/AS  | TÉCNICOS/AS                | GRUPOS |
| Chófer camión                              |   |                            | 5      |
| Coordinador de Grupo                       | Delineante 2ª   |                            | 5      |
|  | Oficiales Advos. 1ª y 2ª                              |                            | 5      |
| Prof. Oficio 1ª y 2ª                       | Comercial   |                            | 5      |
| Prof. Siderúr. 1ª y 2ª                     |   |                            | 5      |
| Chófer de Turismo                          | Almacenero  |                            | 6      |
| Conductor Máquina                          | Auxiliares en general                                 |                            | 6      |
| Especialista                               | Dependiente   |                            | 6      |
| Prof. Oficio 3ª                            | Operador de Ordenador                                 |                            | 6      |
| Prof. Siderurgia. 3ª                       | Telefonista   |                            | 6      |
| Peón                                       | Ordenanza   |                            | 7      |
| Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 |   |                            | 7      |

## 2. CAPÍTULO SOBRE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN INTEGRAL PARA EL SECTOR DEL METAL

### Exposición de motivos

El entorno altamente competitivo que caracteriza la actividad empresarial del sector del metal y el actual proceso de globalización de la economía obligan a concebir la formación como un objetivo prioritario que se desarrolla a lo largo de toda la vida, en el que cobran similar importancia tanto la formación inicial como la formación en el puesto de trabajo, lo cual implica una permanente actualización del conocimiento.

53

En este contexto, el nivel de cualificación de los/as trabajadores/as adquiere una dimensión especial dentro de la estrategia de las empresas, de los gobiernos y desde luego, de los interlocutores sociales. Las razones que justifican un mayor esfuerzo en formación profesional por parte de todos son evidentes:

1. La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías y de adaptarlas con rapidez a las especialidades de la producción.
2. El papel cada vez más importante de los recursos humanos dedicados a la competencia internacional y nacional de bienes y servicios.
3. El acortamiento del ciclo de vida de los productos que ha aumentado considerablemente la velocidad de sustitución de los mismos.
4. La sustitución de empleo no cualificado por nuevos puestos de trabajo de mayor cualificación.
5. La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a la sociedad del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo y de las empresas.

En la actualidad, la formación profesional en España, entendida como el sistema formativo más directamente proyectado sobre el empleo, se caracteriza por su creciente articulación interna.

La aprobación del II Plan Nacional de Formación Profesional, la constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones, el desarrollo de sistemas integrales de formación profesional en algunas Comunidades Autónomas y la tramitación de la nueva Ley Orgánica de la Formación Profesional y de las Cualificaciones, vienen a configurar un proceso que tiende a la integración complementaria de los diferentes subsistemas formativos (reglada o inicial, ocupacional y continua). Por otra parte, la convergencia de las estrategias europeas de empleo sitúa a la formación profesional en el centro de la articulación de las políticas activas sobre el mismo.

El nuevo diseño de la formación profesional, otorga a los interlocutores sociales un papel relevante, permitiendo su colaboración en las políticas y programas formativos, incrementando su participación directa en el desarrollo de instrumentos concretos, tanto en el ámbito de la formación continua, como en el de la ocupacional, entre ellos la posibilidad de desarrollar la gestión de la formación continua mediante la suscripción con la Administración de Contratos- Programa, al amparo de la negociación colectiva.

Ambos procesos, el de integración de los sistemas formativos y de cualificación y el de creciente contribución de los interlocutores sociales, reforzados por la estrategia europea de formación y empleo desde la cumbre de Luxemburgo, confieren una centralidad muy relevante a la contribución directa de las organizaciones empresariales y sindicales en la promoción, transparencia y articulación de la cualificación y las políticas de formación. Papel central reconocido y potenciado desde las regulaciones normativas nacionales y de la Unión Europea, orientado a la adaptación permanente de los dispositivos formativos a los requerimientos de cualificación demandados en los mercados de trabajo y la facilitación de la movilidad y promoción profesional, desde el objetivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

En este sentido, la Federación de Industria de CCOO, M.C.A.-U.G.T. Federación Estatal y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), conscientes de las necesidades formativas del sector que no se circunscriben sólo a España, sino que tienen su proyección en la convergencia formativa con el resto de los países de la Unión Europea, y de que pueden contribuir a la mejora y difusión del diseño, elaboración y gestión de las mismas, han concluido el presente acuerdo para, a través del mismo, estructurar una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo para el sector del Metal.

### **Artículo 1. Naturaleza del acuerdo**

Este acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo sobre estructuras de la negociación colectiva para la industria del Metal.

### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del sector del metal tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y botero, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.

### **Artículo 3. Ámbito territorial**

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio español y se aplicará, asimismo, a los/las trabajadores/as contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

55

### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Formando este acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarará nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo su contenido, salvo que, por alguna de las partes firmantes, se solicitara la intervención de la Mesa permanente, y esta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

### **Artículo 6. Objeto y finalidad del acuerdo**

1. El presente acuerdo tiene por objeto el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as y empresarios del sector del metal con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales colectivas de los/as trabajadores/as y las empresas.

2. Las organizaciones firmantes de este acuerdo instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del metal.

### **Artículo 7. Recursos y medios**

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

### **Artículo 8. Colaboración y desarrollo.**

Las organizaciones signatarias que asumen directamente los compromisos y obligaciones que se derivan de este acuerdo establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembros colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

### **Artículo 9. Reglamento de aplicación del acuerdo**

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir, en el más breve plazo posible, el Reglamento de aplicación de este acuerdo, que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.

56

### **Artículo 10. Instrumentos de gestión y colaboración**

Para la gestión de los aspectos recogidos en el artículo 6, las partes podrán constituir una fundación de carácter paritario, la cual desarrollará todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminada a fomentar la formación y cualificación y su adaptación a las necesidades del sector. Dicha fundación podrá establecer y suscribir contratos programa y convenios de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Empleo, con el Instituto Nacional de las Cualificaciones y con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y demás instituciones y entidades, tanto de derecho público como de derecho privado, nacionales o extranjeras.

## **3. CAPÍTULO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 1. Criterios generales**

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

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente acuerdo.

## **Artículo 2. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

### Artículo 3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

#### **Artículo 4. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

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

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

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

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

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u

organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

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

60

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

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

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el 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 el trabajador.

## Artículo 5. Sanciones

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

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

## Artículo 6. Prescripción

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

## Artículo 7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

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

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

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

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

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

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

62

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

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

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

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

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

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**

**Contacta  
con CCOO**

**CCOO Ciudad Real**  
Av. de Alarcos, 24,  
4ª planta  
926214227



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha



Industria