

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9586

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de la Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza para los años 2023 al 2026 (código de convenio 50000675011982), suscrito el día 2 de noviembre de 2023, de una parte, por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 7 de noviembre de 2023, modificado los días 21 de noviembre y 13 de diciembre de 2023, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 13 de diciembre de 2023. — La subdirectora provincial, Ana Guiral Arija.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierda por los representantes designados por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), en representación de la parte empresarial, y las centrales sindicales Comisiones Obreras de Industria de Aragón (CC.OO. Industria) y la de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA Aragón, en representación de la parte social.

El contenido del presente convenio colectivo regula las condiciones laborales de empresas y personas trabajadoras del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, manifestando las partes firmantes su vocación de considerarlo como la norma de referencia para el sector de la provincia, en todas las materias que se regulan en su texto articulado.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. *Ámbito funcional:* El ámbito funcional del sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje

y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, que se relacionen con el sector del Metal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

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

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio están incluidas en el anexo III.

Los CNAE recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la clasificación nacional de actividades económicas.

Las empresas denominadas «multiservicios» (entendidas estas como aquellas que no desarrollan una actividad económica concreta, si no que prestan multitud de servicios a otras empresas), Asimismo las cooperativas de trabajo asociadas o centros especiales de empleo que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito funcional del este convenio, les afectarán la totalidad de condiciones laborales establecidas en el presente convenio (sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza) que les es de aplicación, y en particular la tabla salarial correspondiente al grupo y nivel profesional de cada persona trabajadora, la jornada laboral, disponibilidad, retribución de horas extraordinarias, vacaciones, trabajo nocturno, festivos, formación, mejoras sociales, en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de igualdad de género y, a informar a RLT, en el plazo de diez días desde el inicio del trabajo en los centros de estas empleadoras, de las condiciones laborales efectivamente aplicadas.

1.2. Ámbito territorial: El presente convenio afectará a las empresas que se encuentran radicadas en la provincia de Zaragoza.

1.3. Ámbito personal: El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su grupo profesional y división funcional (antigua categoría), que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas por la ley.

1.4. Ámbito temporal: La duración de este convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026.

El artículo relativo a la prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos cuarenta y cinco días después de la publicación del convenio.

Artículo 2.º *Denuncia y ultraactividad.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2027, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.º *Garantía de acuerdos.*

Las partes firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 4.º *Unidad del convenio, vinculación a la totalidad.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo profesional y división funcional.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En consecuencia, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de

las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación, con las exclusiones especificadas en los artículos 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22 este último correspondiente al complemento «ex categoría» procedente del acuerdo de clasificación profesional que opera a partir del 1 de enero de 2017 y de la disposición transitoria primera y segunda del presente convenio.

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 7.º *Subcontratación y subrogación.*

A la finalización de la ejecución de un contrato de montaje, mantenimiento, instalación, o de prestación de servicios suscrito por una empresa del sector de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios afectada por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, una empresa pública o una empresa privada, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando adecuadamente, se procederá a la subcontratación y subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo.

Serán objeto de subrogación las siguientes actividades:

- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración o un organismo públicos.
- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración o un organismo públicos.
- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración o un organismo públicos.
- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad, de cables y redes de telefonía.
- Telecomunicaciones y compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8.000 habitantes.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario.
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos puerto, aeropuerto y estaciones ferroviarias.
- Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos.
- Empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión o instaladoras de gas.
- Empresas de montaje y mantenimiento de parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, montaje, instalación o prestación de servicios realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

—Serán objeto de subrogación un mínimo del 60% de las personas trabajadoras (elegidos por la nueva empresa subcontratista) que hayan sido contratadas para realizar trabajos de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios que figuren en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento con carácter prioritario.

—No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de seis meses afectos al servicio de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.

—Tampoco serán objeto de subrogación el personal directivo y el personal con capacitación técnica (mandos intermedios) de la empresa cesante.

Respecto al personal de administración de la empresa cesante que pudiera resultar afecto por la subrogación, será la empresa entrante la que valorare su contratación.

—La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente con quince días de antelación a la nueva empresa adjudicataria y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y, en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos doce meses. En el caso de que se produzca un incumplimiento total o parcial de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación. Asimismo se informará de este hecho a la comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.

—La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios, siendo la única responsable de dichos pagos.

—Las empresas con plantillas inferiores a quince personas trabajadoras susceptibles de subrogación quedan fuera del ámbito de aplicación de este punto, a excepción de los siguientes supuestos:

- Empresas encuadradas en las actividades reseñadas en este artículo donde la totalidad de la plantilla preste únicamente servicios en la actividad objeto de la subrogación.
- Empresas creadas específicamente para la actividad objeto de la subrogación.
- Empresas que pertenezcan a un grupo empresarial y cuya finalidad sea la prestación en la actividad objeto de la subrogación.

Artículo 8.º *Productividad.*

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

—Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

—Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

—La política de inversiones.

—La racionalización de la organización productiva.

- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de las personas trabajadoras.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa.

La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por las personas trabajadoras.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.

b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a personas trabajadoras que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

Artículo 9.º *Absentismo.*

Siendo conscientes todas las partes del grave problema que supone el absentismo, y entendiendo que su reducción implica, tanto la correcta organización de la medicina preventiva en el trabajo, como el aumento de la presencia de la persona trabajadora, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente

laboral, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental y mejora de las condiciones de trabajo, consideramos necesaria la creación de un grupo de trabajo para analizar y establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, entre otras acciones, las partes firmantes se comprometen a:

a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

b) Instar a las empresas a realizar estudios para examinar la existencia del absentismo y causas que lo generan, cuantificando y catalogando las causas.

c) Consultar a la RLPT en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de nuevas materias primas que puedan tener repercusiones sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

d) Hacer todo lo posible para reducir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

e) Fomentar el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para contribuir al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria y/o la recuperación de su salud, de las personas trabajadoras, así como a reducir la lista de espera en el sistema público de salud.

f) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

—Matrimonio o pareja estable no casada debidamente registrada.

—Enfermedad grave o fallecimiento de parientes de conformidad con lo dispuesto en el art. 59.

—Traslado de domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

—Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

—Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

—Las ausencias derivadas de hospitalización.

—Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.

—Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras.

—Los permisos por paternidad o maternidad de la persona trabajadora.

—El cuidado por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 26 años.

—Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

—Las ausencias por asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.

—Las ausencias, con límite de dieciocho horas al año, para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social de la propia persona trabajadora o del acompañamiento de hijos o hijas menores o hijos o hijas con discapacidad a facultativo o facultativa de cabecera o especialista o la asistencia domiciliar post-visita médica a menores.

—Las ausencias por el permiso extraordinario señalado en el artículo 59.

—Las ausencias por disfrute de permisos no retribuidos.

g) En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

h) Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

—Reducción de las causas que lo generan.

—Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

—Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad temporal (IT) a cargo de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de las personas trabajadoras con enfermedad y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales:

2.1. Aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y

2.2. Aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

3. En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

4. Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

i) Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

j) Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral, tanto en la actividad continuada como partida, queda establecida para el año 2023 en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

A partir del año 2024 y durante la vigencia del convenio actual y posterior, quedará establecida en 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

1. Calendario laboral anual. Las empresas afectadas por este convenio entregarán el calendario anual de trabajo a la RLT y/o a las personas trabajadoras, que acusarán recibo de la entrega del mismo antes de finalizar el año anterior al del calendario entregado.

2. Bolsa de disponibilidad de horas. En referencia de lo dispuesto en el artículo 34.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y con objeto de poder dar respuesta a posibles variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores, o de índole interna, atención de periodos punta de producción, o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de cliente, se regula el siguiente sistema y condiciones.

No obstante, en el caso de que existan en la empresa regulaciones en esta materia, prevalecerá lo acordado por las partes al respecto.

A los efectos de unificar conceptos, se define el siguiente vocabulario de términos:

PARO TÉCNICO: no hay actividad productiva; no se trabaja.

HORAS DE RECUPERACIÓN: horas de devolución, dejadas de trabajar, consecuencia de paro técnico previo.

HORAS ADICIONALES: horas al alza, sin deuda de paro técnico.

VIGENCIA.

La aplicación del sistema de bolsa comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2024. Será posible su uso, durante la ultraactividad del convenio.

PROCEDIMIENTO.

Se realizará un preaviso a la RLPT y al personal trabajador de al menos 5 días naturales antes de la efectividad de la medida, motivando las causas. En el caso de causas extremas sobrevenidas o fuerza mayor, será debidamente comunicada, justificada y acordada con la RLPT la fijación de un plazo menor de preaviso.

CONDICIONES GENERALES.

La bolsa de horas se podrá planificar para la totalidad de la plantilla, pudiendo aplicarse por áreas o secciones.

Esta bolsa de horas anual dispondrá de seis días al alza y seis días a la baja. Su gestión y control tendrá carácter individual y su aplicación no supondrá merma salarial para la persona trabajadora.

No se podrá hacer uso de la bolsa de horas, en caso de que la empresa se encuentre inmersa en la aplicación de un ERTE.

Principio de aplicación prioritaria de la bolsa de horas a la baja sobre otras herramientas de ajuste de plantilla. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo darán prioridad al uso de la bolsa de horas antes de cualquier otra medida más perjudicial para las personas trabajadoras.

Los paros técnicos, las horas de recuperación y las horas adicionales, se distribuirán en la medida de lo posible de manera equitativa entre la totalidad de la plantilla.

No se podrán realizar horas extraordinarias ni se hará uso de personal ETT, en las áreas o secciones que se esté aplicando la flexibilidad. En caso contrario se deberá acreditar ante la RLPT las causas de mercado que justifique dicha excepcionalidad.

Con fecha 31/12/2024 y 31/12/2026, se pondrá el contador a cero en la bolsa de horas, no obstante, quedarán exceptuadas de dicho computo las horas de recuperación (paro técnico) y las horas adicionales que se produzcan en el último trimestre de dichos años, y que su devolución sea en tiempo de descanso, pudiéndose realizar la compensación de esas horas durante el primer trimestre de cada año posterior respectivamente, es decir, en el primer trimestre del 2025 y primer trimestre de 2027.

Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas adicionales a favor de la persona trabajadora, se abonarán en la liquidación, conforme a lo regulado en el presente artículo en materia de compensación. Si por el contrario, quedasen horas de recuperación a favor de la empresa, estas quedarán condonadas.

HORAS ADICIONALES Y HORAS DE RECUPERACIÓN.

Las horas adicionales y las horas de recuperación, únicamente podrán realizarse un sábado al mes siempre en turno de mañana, siendo la jornada máxima efectiva trabajada de 8 horas.

Solamente en el caso de las empresas en que su ciclo de trabajo sea de tres turnos rotativos se podrá hacer uso de esta bolsa de horas hasta dos sábados en turno de mañana en un mes, afectando a distintas personas cada uno de los sábados, en la medida que las circunstancias productivas lo permitan.

Habrà una limitación de un sábado por persona y mes con la excepcionalidad de los casos de solicitud de exención al llamamiento o situaciones de análoga naturaleza que hagan inviable la aplicación.

Si la ampliación de jornada se produjera de lunes a jueves, solo se podrá realizar aumentando 1 hora diaria (max.9).

En caso de las personas trabajadoras con turno de trabajo fijo, se establecerá su recuperación respetando los descansos legalmente establecidos.

En las horas adicionales, se priorizará la voluntariedad de la plantilla.

Las horas adicionales y horas de recuperación no podrán aplicarse en vísperas de puente, festivo ni vacaciones. Se exceptuará igualmente la aplicación de esta medida para aquellas personas trabajadoras que cursen algún tipo de estudio oficial y

coincida en periodos de exámenes y los que estén acogidos a algún permiso y licencia del convenio colectivo, las personas que tengan a su cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de doce años, o cuando las demás personas que ostentaran la guarda se encuentren objetivamente imposibilitadas de ejercerla en el horario fruto de la bolsa de horas y así lo acredite la persona trabajadora en los supuestos de incapacidad física o psíquica temporal o definitiva del otro custodio, las personas que tengan a su cuidado directo un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo, y las personas que coincidan con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo y/o pluriactividad).

Por causas debidamente justificadas, se podrá pedir la exención del llamamiento, pudiendo negarse la persona trabajadora un máximo de 2 veces en un año de vigencia.

COMPENSACIÓN DE HORAS DE RECUPERACIÓN Y DE HORAS ADICIONALES.

La compensación de las horas de recuperación será:

- Si se realizan ampliando la jornada de lunes a jueves, será a razón de aplicar un coeficiente de 1,25% sobre el valor de hora ordinaria.
- Si se realizan en sábados mañana, será a razón de aplicar un coeficiente de un 1,60% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Las personas trabajadoras que se encuentren fijas en turno de noche, la compensación de las horas de recuperación será a razón de aplicar un coeficiente de 1,60% sobre el valor de la hora ordinaria, y la compensación de horas adicionales a razón de un coeficiente de 1,75% sobre el valor de la hora ordinaria.

La compensación de las horas adicionales será:

- Si se realizan ampliando la jornada de lunes a jueves, será a razón de aplicar un coeficiente de 1,4% sobre el valor de hora ordinaria.
- Si se realizan en sábados mañana, será a razón de aplicar un coeficiente de un 1,75% sobre el valor de la hora ordinaria.

La compensación de las horas adicionales generadas será a elección de la persona trabajadora, que decidirá si se compensan de manera económica o por el tiempo de descanso equivalente aplicando en ambos casos la compensación establecida.

Se garantiza el disfrute de la compensación por tiempo de descanso de las horas adicionales, si esta ha sido la elección de la persona trabajadora.

3. Bolsa Individual de horas. Adicionalmente, con contabilización al margen de los 6 días de bolsa de horas, se crea una bolsa individual de 16 horas anuales diferenciada, que podrán ser disfrutadas a petición de la persona trabajadora y previa comunicación a la empresa con un plazo de cinco días naturales y garantizando el normal funcionamiento de la actividad.

Esta bolsa entrará en vigor, a partir del 1 de enero de 2024 y será objeto de liquidación en cada año natural.

En caso de que a la fecha de liquidación anual hubiera un saldo deudor de la persona trabajadora, dicho saldo le será descontado del recibo de salarios correspondiente al mes de diciembre.

A efectos de recuperación se le aplicará lo establecido en este artículo para la bolsa de horas.

4. Disponibilidad horaria. Cuando por razones organizativas la empresa necesitara de disponibilidad horaria, es decir tiempo en el que no estás presente en el puesto de trabajo, pero tienes que estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo, se negociarán con la RLT y en ausencia de esta, con las personas trabajadoras, las condiciones que compensen esta disponibilidad, al margen de las horas extraordinarias que se dediquen al mismo, dentro o fuera de la fábrica, y que serán de 70 euros.

5. Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

6. Registro de la jornada. Las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de implantar un sistema de registro diario de la jornada de cada persona trabajadora que ha de respetar la normativa en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales, en relación con la esfera de privacidad, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, según el artículo 87 de la LOPD que establece que:

1) Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2) Las empresas podrán acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3) Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

En ningún caso resulta admisible que las personas trabajadoras tengan que poner a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar el sistema de registro de jornada.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado. El registro horario tiene que superar el principio de minimización, asegurando que no es posible implantar otro sistema de registro menos invasivo, las garantías adicionales, señaladas por la propia Agencia de Protección de Datos, que deben aplicarse para proteger el tratamiento de esos datos, su cifrado, su almacenamiento, soporte físico, revocación del vínculo, imposibilidad de interconexión de la base de datos biométricos con otras bases.

Con el objeto de proporcionalidad, las partes tendrán que seguir entre otras las siguientes pautas:

a) El registro horario de cada empresa habrá de negociarse con la RLT antes de su implantación, donde se expondrá por parte de las empresas la necesidad, adecuación, motivos y conveniencia de implantar el sistema de registro que se adapte, garantizando que no existe otro método más moderado y respetuoso con el derecho de intimidad de las personas trabajadoras para conseguir la misma finalidad, el control horario (principio de minimización y proporcionalidad). Además, se deberá informar expresamente de la imposibilidad, por parte de la empresa, para tratar los datos con otros fines que no sea el registro de jornada.

b) El registro horario acordado incluirá: los datos de la persona trabajadora y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por la persona trabajadora, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma de la persona trabajadora y del representante legal.

c) El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. Está terminantemente prohibido que las personas trabajadoras firmen a la vez, la entrada y salida, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

d) El registro horario estarán a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el

centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata, y, por tanto, no pueden estar o almacenarse en otras oficinas de la empresa, en gestorías o terceros que gestionen los sistemas.

La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida.

En todo caso, se estará a lo que se legisle y que en el futuro afecte a la materia objeto de este artículo en cuestiones como: Teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial ocasional, procediendo a adaptar el convenio si procede.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.

Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados y delegadas de personal y delegados o delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Para ello se estará a lo dispuesto en el artículo 10.6.3b del presente convenio incluyendo además, las causas y la distribución por secciones.

En el supuesto de la realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente de las realizadas.

Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

La cuantía del salario hora ordinaria se obtendrá sobre la retribución bruta anual que perciba la persona trabajadora, que será la señalada en las tablas salariales «anexo I», columna 1 o columna 4, según proceda, del presente convenio para cada grupo profesional. Para aquellas personas trabajadoras que superen en cómputo anual, las retribuciones señaladas en el presente convenio será la retribución bruta total que perciba la persona trabajadora en los casos de pacto individual o de pacto colectivo. A este efecto, el módulo de cálculo es el cociente de las percepciones percibidas durante un año entre el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Se percibirán como mínimo con los siguientes recargos sobre el salario hora ordinaria: Se abonarán con un recargo del 40%:

- Las dos primeras horas extraordinarias del día.
- Las primeras veinticinco del mes, siempre que se realicen entre las 06:00 y las 22:00 horas.

En el cómputo de las veinticinco horas extraordinarias mensuales a partir de las cuales el recargo es siempre del 60%, se incluyen la totalidad de las horas extraordinarias realizadas, esto es, tanto las abonadas con el 40, 60 o 75%.

Se abonarán con un recargo del 60%:

- Las que excedan de las dos primeras extraordinarias del día.
- Las que excedan de las primeras veinticinco del mes.

Se abonarán con un recargo del 75%:

- Las que se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas.
- Las realizadas en domingo, día festivo y en el período de descanso semanal, entre las 00.00 a las 24.00 horas.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas, por un tiempo equivalente de descanso, con el recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute, en los límites establecidos en el ET.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintiséis días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones establecido en el párrafo anterior serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por salario base y complementos salariales a que hacía referencia el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, con las siguientes precisiones:

—El período de noventa días para el cálculo del promedio a abonar se ampliará a la media de un año cuando dichos pluses o complementos salariales se perciban de forma intermitente o períodos del año que no estén incluidos dentro de los noventa días, abonándose la parte proporcional.

—También se tendrán en cuenta aquellos complementos o retribuciones variables que bajo otra denominación atiendan a compensar objetivos o liquidaciones por cantidad o calidad en el trabajo, tales como primas, así como las relativas a jornada, disponibilidad, turnos, plus formación, rotaciones, etc.; asimismo se tendrá en cuenta aquellos complementos regulados en acuerdos colectivos con cualquier otra denominación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13. *Retribuciones.*

Primero.

a) Las tablas salariales del anexo I recogen cuatro columnas: la primera constituye el salario base del convenio aplicable sobre los trescientos sesenta y cinco o trescientos sesenta y seis días del año o doce meses, según su caso, calculándose asimismo sobre ella los complementos salariales.

Para el primer año de vigencia (2023) se pacta un incremento del 3% sobre las tablas actualizadas de 2022, con efecto de aplicación y devengo retributivo desde el 1-07-2023.

Para el segundo año de vigencia (2024): se pacta un incremento del 3% sobre las tablas de 2023 con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2024.

Para el tercer año de vigencia (2025): se pacta un incremento del 3% sobre las tablas 2024 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2025.

Para el cuarto año de vigencia (2026): se pacta un incremento del 2,5% sobre las tablas 2025 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2026.

b) Se incluye una segunda columna en el anexo I en la que figura la remuneración bruta anual, según grupos profesionales y sus divisiones funcionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 10 del convenio en vigor, y en la que se incluye la cantidad adicional señalada en el artículo 15 sobre gratificaciones extraordinarias, según su caso.

c) Se incluye una tercera columna en el anexo I en la que figuran las cuantías anuales a percibir correspondientes al complemento «ex categoría», que se percibe sobre los 365 o 366 días del año o doce meses, según su caso.

d) Se incluye una cuarta columna en el anexo I en la que figura la remuneración bruta anual, según grupos profesionales y sus divisiones funcionales para aquellas personas trabajadoras que perciben el complemento «ex categoría».

Segundo. — Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, aquellas personas trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en las tablas del presente convenio, se les garantizará un incremento salarial consistente en la diferencia que resulte para cada grupo profesional y división funcional con respecto a lo percibido en el año anterior y que son las cuantías que aparecen reflejadas para cada uno de los años de vigencia del convenio en la primera y segunda columna del anexo II de tablas salariales (2023, 2024, 2025 y 2026) que, salvo pacto o acuerdo individual o colectivo serán las cuantías máximas a percibir como incremento para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El anexo II se publicará con la actualización que proceda de las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que operen con pluses regulados por el propio convenio provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, como tóxico, penoso, peligroso, nocturno, etc., así como con sistemas de primas que tengan su base de cálculo en las Tablas del convenio y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento de igual cuantía al de las tablas vigentes que operen en cada año.

Igualmente, en aquellos casos en que las tablas no sean coincidentes, se procederá de la siguiente forma:

El salario base será el establecido en las tablas del anexo I, en el supuesto de ser superior se incrementará en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente. El resto de los pluses regulados por el propio convenio provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente.

En el precio prima/hora establecido en cada caso se incrementará cada uno de los puntos de actividad de los respectivos grupos profesionales y divisiones funcionales en la cuantía en que sean incrementadas las tablas del año en curso respecto de las del precedente.

Los nuevos aumentos en los respectivos grupos profesionales y divisiones funcionales producidos en los años de vigencia del convenio se abonarán con independencia de los incrementos salariales antes señalados.

Tercero. — Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por las empresas como máximo hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el BOPZ.

Cuarto. — Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores conllevan el cumplimiento de los artículos 8.º y 9.º.

Quinto. — La estructura salarial es la recogida en el capítulo III del presente convenio colectivo y desarrollado en los anexos I, II y VI.

Artículo 14. Actualización salarial.

Durante la vigencia del convenio se lleva a cabo la siguiente actualización de salarios:

—2024: finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2024, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2025 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2025.

—2025: finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2025, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2026 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2026.

—2026: finalizado el año 2026, si el incremento pactado fuera inferior al índice de precios al consumo (IPC) real, se aplicará un incremento adicional a las tablas de 2026 por el exceso entre el incremento pactado y el IPC real con efecto de aplicación y devengo de 1 de enero de 2027 y que será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente (2027).

No obstante, si el IPC real supera el 30% del incremento pactado, se realizará el abono de atrasos consistente en una paga única por el total de esta desviación, durante el primer trimestre del 2027. A modo de ejemplo, si el IPC real a 31 diciembre de 2026 supera el 30% del incremento pactado ($2.5\% \times 30\%$) = 3.25%, se realizará una única paga por el total de dicha desviación, es decir la diferencia entre el 3,25 % y el IPC Real.

PAGA COMPENSATORIA:

Se establece una paga compensatoria de convenio por importe de 400 euros a abonar el 31 de enero de 2026, a las personas a jornada completa o el importe equivalente en virtud de su jornada.

Para percibir esta paga completa, deben cumplirse dos requisitos:

- a) Encontrarse a jornada completa o jornada reducida por conciliación.
- b) Permanecer en la empresa desde el 01-01-2023 hasta el 31-12-2025.

Percibirán esta paga proporcionalmente a la jornada y al tiempo trabajado:

a) Aquellas personas que finalicen su relación laboral dentro del periodo anteriormente señalado con motivo de jubilación y/o finalización de contrato temporal, y que será abonado en el momento de la finalización de la relación laboral.

b) Para las nuevas contrataciones se abonará desde la fecha de contratación hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según los grupos profesionales y sus categorías profesionales, se incluyen en la columna Salario convenio del anexo I. (En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario). A esta cantidad se adicionará el complemento *ad personam* que, en su caso, pueda corresponder.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Artículo 16. Antigüedad. Complemento ad personam.

Se mantiene el denominado complemento *ad personam*, sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquel a 31 de diciembre de 1996.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles.

El importe del complemento *ad personam* sufrirá los mismos incrementos que el apartado primero del artículo 13 sobre retribuciones salariales. Asimismo se aplicará, si procede, el porcentaje de actualización salarial cada año.

Artículo 17. Rendimientos y primas.

Las empresas que trabajen con sistemas de incentivos garantizarán, como mínimo, a las personas trabajadoras una prima del 25 por 100 de la tabla «cálculo

prima», según cuadro anexo, compuesta por columna «cálculo prima» y columna «cálculo prima ex-categoría», según grupo profesional y división funcional que ostente y por día de trabajo efectivo cuando trabajen a una actividad de 110 puntos de la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

A tal actividad óptima de la Comisión Nacional de Productividad, es decir, a 133,33 puntos o sus equivalentes en otros sistemas, se abonará como mínimo una prima del 50 por 100 de las columnas de la tabla «cálculo prima» anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente.

Entre la actividad 100 y 110 puntos, o sus equivalentes, las primas o incentivos oscilarán, en proporción lineal, entre el 0 y el 25 por 100, como mínimo, de los salarios especificados en las columnas de la tabla «cálculo prima» anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente.

No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, y que por causas no imputables al mismo no alcance el rendimiento o actividad de 110 puntos, se le garantizará como percepción mínima por tal concepto, la cantidad correspondiente al 22 por 100 de los salarios especificados en las columnas de la tabla «cálculo prima» anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente por día laborable, con la única exclusión de domingos y festivos sobre el cuadro final del presente artículo.

TABLA «CÁLCULO PRIMA» (APLICACIÓN DESDE 1 DE JULIO DE 2023):

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	Año 2023 2º semestre		Año 2024	
			CALCULO PRIMA	CALCULO PRIMA EX CATEGORIA	CALCULO PRIMA	CALCULO PRIMA EX CATEGORIA
GRUPO 5	OPERARIOS	Oficial Primera	41,83	42,81	43,08	44,09
	OPERARIOS	Oficial Segunda	41,83		43,08	
GRUPO 6	OPERARIOS	Oficial Tercera	40,41	41,04	41,62	42,27
	OPERARIOS	Especialista	40,41		41,62	
GRUPO 7	OPERARIOS	Peón	39,60		40,79	

Para los años 2025 y 2026 se le aplica lo regulado en el art. 13 (retribuciones) y art. 14 (actualización salarial si procede) del presente convenio. Una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo no será compensable ni absorbible.

Artículo 18. *Carencia de incentivo.*

A partir del 1 de enero de 2021, la cuantía que se percibía en concepto de “carencia de incentivos” se subsume dentro de la retribución bruta anual, concretamente en el salario convenio (diario o mensual).

La adaptación del citado complemento a la nueva estructura salarial, sus condiciones y casuística se recogen en la disposición transitoria segunda del presente convenio (BOPZ N. 154, de 8 de julio de 2021) .

Artículo 19. *Trabajos nocturnos.*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a percibir un plus de nocturnidad. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Este trabajo nocturno tendrá una bonificación según tabla recogida en el anexo VI que se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

La bonificación del trabajo nocturno será la cuantía correspondiente al 20% del salario convenio y al 20% del complemento «ex categoría», de las tablas salariales según anexo VI.

Para los años 2025 y 2026, se le aplica lo regulado en el art.13. (retribuciones) y art. 14 (actualización salarial) del presente convenio colectivo, una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo no será compensable ni absorbible, según tabla recogida en el anexo VI.

Artículo 20. *Plus de distancia/Plus transporte.*

PLUS DISTANCIA:

Se consolida como complemento personal “denominado de distancia” en las cuantías que en la actualidad y a la firma del convenio están percibiendo las personas trabajadoras de conformidad con el convenio a razón de 0,29 euros por kilómetro y en las condiciones que establecía la Orden de 10 de febrero de 1958. A estos efectos, se considerará como límite de casco urbano de la ciudad de Zaragoza el límite de retorno del servicio de auto-taxi. Para otras localidades de la provincia, se estará al límite del suelo urbanizable en el término municipal, situado en el eje de comunicación correspondiente.

Se garantizará un plus de distancia por importe de 60 euros/mes para el año 2024, al personal trabajador que esté percibiendo importes inferiores en este concepto.

Este plus de distancia no será compensable ni absorbible y se revalorizará en el año 2025 aplicando un incremento de un 3% y en el año 2026 aplicando un incremento de un 2,5%.

El cobro de este plus de distancia no será compatible con el plus de transporte.

PLUS TRANSPORTE:

Se establece desde el 1 de enero de 2024 para las personas trabajadoras que presten servicio en empresas ubicadas fuera del límite del casco urbano (a estos efectos, se considerará como límite de casco urbano de la ciudad de Zaragoza el límite de retorno del servicio de auto-taxi; para otras localidades de la provincia, se estará al límite del suelo urbanizable en el término municipal, situado en el eje de comunicación correspondiente) un complemento denominado plus de transporte aplicándose proporcionalmente desde la fecha de la incorporación, en las siguientes cuantías fijas:

—Para el año 2024: 60 euros/mes por 12 meses (720 euros/año).

—Para el año 2025: 61 euros/mes por 12 meses (732 euros/año).

—Para el año 2026: 62 euros/mes por 12 meses (744 euros/año).

• Se excluirán de la aplicación de este acuerdo las empresas que tengan establecido a la firma del convenio un sistema de transporte colectivo y lo mantengan. De no ser así, se aplicaría el complemento personal denominado plus de distancia señalado en el precedente.

• En el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio se constituirá un grupo de trabajo de movilidad sostenible, que tendrá el mandato de elaborar en tres meses un estudio de viabilidad en colaboración con las administraciones públicas, el consorcio del transporte y los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales o cualquier otra entidad competente en materia de movilidad sostenible, estableciendo propuestas tendentes a la progresiva implantación de la movilidad sostenible en el transporte laboral.

Artículo 21. *Dietas.*

Durante la vigencia del convenio, el personal que con arreglo a la ley tenga derecho al percibo de dietas recibirá por dieta completa la cantidad de:

—Año 2023: 50,22 euros por día (desde el 01/07/2023).

—Año 2024: 51,72 euros por día.

—Año 2025: 53,27 euros por día.

—Año 2026: 54,60 euros por día.

El personal que con arreglo a la Ley tenga derecho al percibo de la media dieta recibirá, por la media dieta la cantidad de:

—Año 2023: 18,83 euros por día. (desde el 01/07/2023).

—Año 2024: 19,39 euros por día.

—Año 2025: 19,97 euros por día

—Año 2026: 20,46 euros por día

Artículo 22. *Regulación salarial del complemento ex categoría.*

El complemento *ex categoría*, que es de aplicación a partir del 1 de enero de 2017, tendrá el mismo tratamiento que el «salario convenio», por lo que computará a estos efectos para los cálculos de todos los pluses o complementos salariales regulados en el presente convenio colectivo, y supletoriamente aquellos pluses regulados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

La cuantía anual resultante se distribuirá siguiendo los siguientes criterios:

a) El personal que perciba sus retribuciones en salario diario, la cuantía anual se repartirá en días naturales (365 o 366 días) y posterior cálculo y el abono se realizara cada uno de los días naturales del mes.

b) El personal que perciba sus retribuciones en salario mensual, la cuantía anual se repartirá en doce meses.

Este complemento, una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo y en precedente, no será compensable ni absorbible y le será de aplicación lo regulado en el art. 13. (retribuciones) y art. 14 (actualización salarial) del presente convenio colectivo.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar en los próximos convenios fórmulas para eliminar las *ex categorías* que se mantienen con el actual redactado.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 23. *Prestación por invalidez o muerte.*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.

La cuantía de la cobertura del seguro tendrá los siguientes importes para cada uno de estos años:

- 2023: 36.500 euros.
- 2024: 36.500 euros.
- 2025: 37.600 euros.
- 2026: 38.750 euros.

Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechos habientes.

Las empresas podrán suscribir el seguro, según su preferencia del siguiente modo:

—Mediante póliza de seguro que concertara la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), para cubrir en su totalidad los riesgos y las prestaciones que dimanen de la aplicación de lo establecido en este artículo.

—Mediante póliza de seguro concertada directamente por la empresa, suscrita de conformidad con dispuesto en la Ley 50/1980, de contrato de seguro, con las coberturas a favor de todas sus personas trabajadoras, garantizando la totalidad de contingencias, capital y condiciones señalados en este artículo.

A fin de acreditar y dejar constancia del cumplimiento de la obligación dimanante de este artículo, tanto la FEMZ como las empresas que suscriban la póliza de manera individual, deberán informar a la comisión de salud laboral, acreditando documentalmente la cobertura de estas contingencias e indicando el número de personas trabajadoras incluidas en la póliza aportada.

Será constitutivo de infracción tanto la no contratación de la cobertura aseguradora como la no comunicación de esta a la comisión de salud laboral de este convenio, recayendo sobre la empresa el abono de la contraprestación señalada en este artículo si se dieran las circunstancias reseñadas.

Artículo 24. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Las personas trabajadoras percibirán durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, en los siguientes casos:

- a) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que requiera hospitalización de al menos 48 horas
- b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario. Se entenderá por ingreso hospitalario el que suponga al menos el conjunto de pernocta y el tiempo que corresponde al suministro de una comida principal en el centro hospitalario.
- c) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cuando la persona trabajadora sufra la mutilación traumática, o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano.
- d) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo *in itinere*.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara a posteriori el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Artículo 25. Desplazamiento.

En relación con el personal temporalmente desplazado, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en capítulo IX, artículos 44 y 45, del vigente IV convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (CEM). Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no se haya hecho uso de la facultad determinada en el citado artículo 40.6, la persona trabajadora tendrá derecho no solo a los cuatro días laborables, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso de los tres meses. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50% de la unidad.

Los desplazamientos no inferiores a dos meses serán acumulables al cómputo de dicho artículo cuando, dentro de los cuatro meses siguientes a partir del primer día de un primer desplazamiento, se efectúen otros que en total sumen los tres meses.

Artículo 26. Excedencias voluntarias.

Primero. — Excedencia voluntaria por cuidado de hijo de persona trabajadora.

Esta excedencia se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El período de excedencia será como máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y se tendrá derecho de reincorporación automática a la empresa al finalizar su duración, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Segundo. — Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, con arreglo al artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero. — Excedencia voluntaria por motivos personales justificados.

Tendrán derecho a un período de excedencia por un máximo de cuatro meses, asimilable a una excedencia forzosa, y, por tanto, con reingreso automático, previa petición y consensuado con la empresa, las personas trabajadoras que la soliciten por alguno de los siguientes motivos:

- Cuidados de familiares de primer grado por enfermedad grave.
- Aquellas personas que estén matriculados en formación reglada, y así lo precisen.

CAPÍTULO V

COMISIONES PARITARIAS

Artículo 27. *Comisión paritaria del convenio. Naturaleza y funciones.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones de actuación:

A. Funciones de carácter informativo.

Se considerarán funciones de carácter informativo todas las referidas a la recepción de información y contenido, de cuantas solicitudes se produzcan por parte de la empresa ante la representación legal de las personas trabajadoras o, en su ausencia, ante las personas trabajadoras, en las siguientes materias: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, movilidad geográfica, movilidad funcional, expedientes de regulación de empleo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en las materias a las que hace referencia el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, esta comisión recibirá copia de cuantos acuerdos o desacuerdos se produzcan en el período de consulta, al respecto de las materias anteriormente señaladas, entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, y en su defecto, la comisión de personas trabajadoras de la empresa o la comisión de los sindicatos más representativos del sector y firmantes del convenio, en los términos del artículo 41.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

B. Funciones de intervención.

1. Aplicación e interpretación auténtica del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del art. 91 de texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, «en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente».

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos de común acuerdo por ambas partes, en asuntos derivados del convenio.

3. Mediación facultativa en conflictos sobre las materias que actualmente regulan los artículos 39, 40, 41, 82 y 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5. Con carácter general la comisión paritaria contará con un plazo de veinte días para emitir su resolución o dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el art. 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cualquiera de las partes discrepantes acudirá a la comisión paritaria del convenio a fin de someter a su criterio las discrepancias, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que considere oportunas y reseñando con claridad los términos del desacuerdo. Si la personación ante la comisión paritaria fuera de una sola de las partes, la comisión invitará, si procede, a la otra parte a personarse, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que estime oportunas durante un plazo de seis días.

Personadas las partes, o caducado el derecho a hacerlo, la comisión paritaria emitirá su dictamen a la vista de las alegaciones y pruebas presentadas en los plazos señalados en el punto 5 a contar desde el día en que se le sometió la cuestión.

7. Sobre la clasificación profesional, la comisión paritaria tendrá como cometido garantizar la aplicación e interpretación auténtica del sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales para las empresas del ámbito funcional del presente convenio.

Dado que la repercusión salarial y la relación de tareas o funciones definitorias para cada uno de los grupos profesionales, que se desarrollan en los anexos IV-V del

presente acuerdo no es exhaustiva, la comisión paritaria podrá completar las regulaciones de aquellos aspectos derivados de la nueva clasificación profesional.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en el seno de las empresas entre las partes, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

8. En materia de inaplicaciones, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria tendrá conocimiento previo de la inaplicación de las condiciones que se insten en el seno de las empresas. Este trámite es obligatorio para que la medida tenga efectividad jurídica.

- El procedimiento de inaplicación se iniciará a partir de la comunicación de la empresa tanto a la comisión paritaria como a la comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, y en los plazos que se señalan en el período de consultas.

- Se hará entrega a la comisión paritaria de la misma documentación que se haga entrega a la comisión designada para su negociación, la misma tiene que avalar y justificar las causas motivadoras de la decisión empresarial en su solicitud. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, personas trabajadoras afectadas.

- La comisión paritaria tiene el deber y el sigilo en materia de protección de datos sobre la documentación de la que se haga entrega.

- Cuando el período finalice con acuerdo, se notificará a comisión paritaria, y este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicable en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

- El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio las actas correspondientes acompañadas de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

- La comisión, podrá pronunciarse, si así se le solicita por alguna de las partes, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

- Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por la parte que inste la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón.

9. La comisión paritaria estudiará la afección de aquellos supuestos de retirada de carné, sus causas y consecuencias sobre el empleo.

10. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

11. La comisión paritaria tendrá como funciones, las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

12. La comisión paritaria o quien ella determine constituirá una comisión de digitalización a los efectos de conocer el mapa de digitalización de las empresas afectadas por el presente convenio, el desarrollo de planes concretos y la afección a largo plazo en el empleo, y especialmente en las necesidades de formación.

En dicha comisión se informará de los procedimientos de implantación, tanto los actuales como los de nueva implementación en lo relativo a dispositivos digitales, videovigilancia, grabaciones, geolocalización, etc.

13. La comisión paritaria gestionará los aspectos derivados de la gestión y colaboración con la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo FMF, tras la constitución de la delegación territorial vinculada al ámbito de actuación este convenio

14. La comisión paritaria gestionará los aspectos derivados de la aplicación del plus compensatorio de formación.

15. La comisión paritaria entenderá sobre los procedimientos de reclamación en caso de divergencia en la aplicación de la indemnización por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora o en el cálculo de la misma.

16. La comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones relativas a lo dispuesto sobre subcontratación y subrogación en el presente convenio colectivo respecto a la interpretación del carácter permanente continuado y exclusivo del trabajo realizado por el personal objeto de subrogación, así como de la afección en las empresas de menos de quince personas trabajadoras y los supuestos de excepción acordados.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; estudio y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

Las partes se comprometen a abordar a través de la comisión los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de personas trabajadoras de montaje y creación de puestos de trabajo, que, como más urgentes, precisan un análisis de carácter general y conjunto, en la búsqueda de futuras soluciones.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria podrán ser remitidos a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (calle Santander, 36, 2.ª planta, 50010 Zaragoza), o de las centrales sindicales firmantes del convenio, CC.OO. de Industria de Aragón (paseo de la Constitución, 12, 2.ª planta, 50008 Zaragoza) y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón (calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta, 50001 Zaragoza).

Artículo 28. *Composición.*

La comisión se compondrá de un máximo de seis vocalías por cada una de las representaciones componentes de la comisión negociadora y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz, pero no voto.

Artículo 29. *Convocatoria.*

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías previamente convocadas y, en segunda convocatoria, actuará con quienes asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de las vocalías presentes, sean titulares o suplentes.

Artículo 30. Régimen de acuerdos de la comisión paritaria.

Los acuerdos o resoluciones de la comisión paritaria del convenio, de interpretación auténtica y o aplicación del presente convenio requerirán la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes firmantes del presente convenio, serán adoptados por unanimidad de los presentes y tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar un acuerdo, las partes podrán ejercer las acciones oportunas ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo 31. *Comisión de salud laboral.*

A. DECLARACIÓN Y OBJETIVOS. COMISIÓN DE SALUD LABORAL.

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para

alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con esta finalidad acuerdan proceder a la constitución de una comisión de salud laboral.

Las partes acuerdan desarrollar las siguientes actuaciones en el marco del convenio en el siguiente sentido:

1. Activada la comisión de salud laboral en el marco del convenio anterior, se continuará con una agenda de trabajo. Los miembros de dicha comisión se reunirán antes de finalizar el año 2023, entendiéndose que esta es una labor a la que debe darse continuidad.

2. Acordar un redactado con respecto a la investigación de accidentes, y la información y participación en los mismos por parte de la comisión de salud laboral del convenio.

3. Acordar un redactado que posibilite la información a la comisión de salud laboral sobre quejas razonadas a las mutuas.

4. Acordar un redactado de petición conjunta al ISSLA sobre el mapa de amianto en nuestro sector.

5. Acordar medidas de actuación básicas ante fenómenos meteorológicos adversos (Anexo VII)

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Acordar un redactado sobre formación sobre los siguientes puntos:

a. Acreditación de la formación realizada por los sindicatos.

b. Formación remunerada para las personas trabajadoras con el fin de facilitar la reubicación de las personas con disminución de aptitudes. Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 4 vocalías por cada una de las dos representaciones de las partes firmantes del convenio, FEMZ por la parte empresarial, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón por la parte sindical, todas ellas miembros de la comisión negociadora.

Las partes firmantes comparten el compromiso de reforzar el papel de la comisión de salud laboral, con este objetivo se plantea la necesidad de fijar un «cronograma» con un calendario periódico de reuniones específicas, para tratar de las materias que le son propias:

- Investigación de accidentes de trabajo.
- Protección de la maternidad y lactancia.
- Formación de los delegados de prevención.
- Desarrollo de la figura del delegado medioambiental.

La comisión de salud laboral constituida a estos efectos, deberá redactar con carácter anual un acta de conclusiones sobre la materia en el sector.

Asimismo, se reunirá con carácter ordinario cada dos meses, o cuando extraordinariamente sea solicitado por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada. A las mismas, podrán asistir asesores de cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz, pero no voto.

La comisión tendrá como principales materias de actuación:

—El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos, de común acuerdo por las partes afectadas, para su tratamiento y posible resolución.

—La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.

—El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.

—El seguimiento, en el ámbito de aplicación del convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.

—El seguimiento de la puesta en marcha de la tarjeta profesional para las empresas del metal que trabajan en la construcción, tal y como se establece en el convenio colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal en vigor.

—El seguimiento sobre el cumplimiento de la obligación de contratación del seguro por incapacidad absoluta y muerte, tal y como se dispone en el artículo 23 de este convenio.

—Desarrollar un protocolo de acoso moral en el trabajo durante los seis primeros meses desde la publicación del convenio

B. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

Por otra parte, las partes crearán instrumentos y mecanismos de participación y desarrollo que lleven a efecto cuantas medidas preventivas específicas sean emprendidas por las Administraciones Públicas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todas las partes implicadas, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen la empresa y las personas trabajadoras.

Son obligaciones de la empresa, entre otras:

—Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

—Realizar la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, la cual será entregada a la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

Si existiese riesgo en algún o algunos puestos de trabajo tareas, el punto de partida sería eliminarlos y, en el caso de los riesgos que no pudiesen ser completamente eliminados, evaluarlos, para poder reducirlos y controlarlos. Es obligación de la empresa poner medidas preventivas y no es admisible que se incumpla esta obligación a cambio de una compensación económica. En todo caso en algunos trabajos, aunque se adopten medidas preventivas persisten varios riesgos, debido a que son especialmente peligrosos por las mismas características o naturaleza del puesto de trabajo. Estos complementos deberían estar destinados a casos en los que, aun aplicando las medidas preventivas, no sea posible eliminar todos los riesgos.

—Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de las personas trabajadoras sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a la persona, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizar dichos equipos de trabajo.

—Proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud de las personas trabajadoras y se adecuarán a quien los porte, tras los ajustes necesarios.

—Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

—Garantizar a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

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

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

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

—Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

—Cuando una trabajadora tenga constancia de su situación de embarazo y dé comunicación a la empresa, esta comunicará al servicio de prevención de forma inmediata la situación de la trabajadora, activando así el protocolo para la valoración de los posibles riesgos y medidas a determinar.

—Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por la empresa al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de las personas trabajadoras, y en su caso de su representación en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará, a la mayor brevedad posible, a la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, a los efectos oportunos.

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006, que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, las personas trabajadoras y su representación deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del comité de seguridad y salud de la empresa.

Consecuentemente, son obligaciones de las personas trabajadoras, entre otras:

—Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

—Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

—Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de esta y cuidar de su perfecto estado y conservación.

—Informar de inmediato al personal de superior jerarquía directa, y a las personas trabajadoras que se designaran para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

—Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.

—Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Igualmente, y, dadas las recientes aclaraciones en materia de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el IV convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (CEM), conviene recordar entre otras las siguientes normas:

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

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

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

—Contratas y subcontratas: Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado. Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

De toda comunicación de baja y alta médica realizada por la Mutua y que tenga conocimiento la empresa, deberá informarse al comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado de prevención.

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

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

Artículo 32. Medio ambiente y objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no solo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector metal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y sostenibilidad y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

—Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

—Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

—Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

—Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Las partes signatarias del presente convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.

Artículo 33. Comisión de empleo, formación y productividad.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una comisión de empleo, formación y productividad. Serán objetivos de esta comisión los siguientes:

Empleo:

Con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, la comisión dirigirá sus trabajos a:

1. Conocer el uso de las empresas de trabajo temporal en el sector del Metal, sobre todo con relación a las ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el sector del Metal, tal y como se dispone en el vigente convenio estatal de la industria la tecnología y los servicios del metal.

2. Analizar pormenorizadamente la situación real de las empresas del sector del Metal.

3. Realizar estudios estadísticos, con datos desagregados por sexo, de los tipos de contratación que se realizan en el metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad en los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el convenio provincial.

4. Estudiar las causas objetivas de despido.

5. Conocer detalladamente el número personas trabajadoras a quienes afecte el convenio y número de empresas existentes en la provincia.

6. Desglosar por subsectores de producción las empresas afectadas por el convenio.

7. Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, como el INAEM, Unidades de inserción laboral (UIL), etc.

8. Promover en el ámbito de las empresas del sector, aquellas reformas laborales pactadas entre todas las organizaciones que están representadas en este convenio, que se dirijan a medidas activas de mejora del empleo en todos sus ámbitos.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

9. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, en comisión específicamente creada para ello, a realizar seguimiento de la evolución del empleo de los distintos subsectores a los que le son de aplicación el presente convenio. Para tal fin se dirigirán de forma conjunta a la Administración para recabar la información necesaria que nos permita determinar las acciones que el sector o subsectores necesiten para su revitalización.

10. Es voluntad de los firmantes del presente convenio atender los problemas que se puedan ocasionar sobre el empleo en las empresas subcontratistas, como consecuencia de la extinción de contratos de prestación de bienes y servicios generales o concesiones de servicio público causadas fundamentalmente por administraciones públicas o por compañías de prestación de servicios generales. Se estudiará el desarrollo de aquellas medidas que estén al alcance de esta comisión paritaria para minimizar el impacto en el empleo en estos supuestos.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras sin dar de alta en la Seguridad Social por estar ya de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación legal de las personas trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 64. 6 del texto refundido de la Ley del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

FORMACIÓN:

Las partes firmantes del convenio FEMZ, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza.

Las partes firmantes del convenio vienen a reconocer que los resultados obtenidos animan a las empresas y a las personas trabajadoras continuar con el esfuerzo de promoción de la formación, al ser hoy en el sector del Metal una realidad consolidada y extendida entre las empresas y las personas trabajadoras.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector suponen un aval para el mantenimiento y mejora de calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas.

La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresas y de las personas trabajadoras, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final del producto.

El fomento y la promoción del empleo, así como la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica. En esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal. En base a ello, la FEMZ, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, acuerdan una serie de compromisos sobre esta materia en el presente convenio y en el marco de esta comisión de empleo, formación y productividad y, en función del modelo de gestión y la regulación que se adopte en materia formativa, se continuaran llevando a cabo, entre otras, las siguientes tareas y competencias referidas a esta área:

1. La representación sectorial en el ámbito de aplicación del convenio ante las Administraciones públicas, entes, organismos, etc., en que recaiga la capacidad normativa y de gestión de la formación continua.

2. La sensibilización en torno a la importancia de la formación en el sector del Metal de la provincia de Zaragoza, animando a empresas y personas trabajadoras a participar en la formación continua.

3. Mediar en las situaciones de conflicto que, como consecuencia de la formación continua, puedan surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, en aras a conseguir la mayor eficacia y extensión, de la formación.

4. Realizar funciones de asesoramiento y, en su caso, gestión de cuantas acciones formativas precisen las empresas del sector, en las que sea de aplicación cualquier otro modelo de financiación pública de las citadas acciones formativas.

5. La creación de un instrumento de carácter conjunto en su caso, para dar cumplimiento a lo establecido en los puntos anteriores.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan a las empresas:

—Favorecer la participación de sus personas trabajadoras en la formación.

—Informar a la representación legal de las personas trabajadoras de la participación de la empresa en actividades formativas.

—Impulsar la participación de los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, tales como personas trabajadoras sin cualificación, eventuales, mayores de 45 años, etc.

—Impulsar la formación de la mujer, dirigida a favorecer su integración en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

6. Hasta que las competencias formativas atribuidas por el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) a la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) se completen, serán competencias de la Comisión de Empleo, Formación y Productividad del convenio colectivo de la provincia de Zaragoza instruir, modificar en su caso y dar difusión al procedimiento de acreditación de planes formativos previsto en el artículo 50º de este convenio.

Al amparo de lo estipulado en el artículo 23 ET la persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

PRODUCTIVIDAD:

Las partes firmantes consideran necesario estudiar medidas tendentes a la mejora de la productividad de las empresas, así como la modernización de la

estructura retributiva relacionada con dicho factor, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en el artículo 8 del presente convenio.

A tales fines, esta comisión emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la comisión negociadora del convenio a los efectos oportunos.

La comisión de empleo, formación y productividad ya constituida en el convenio, esta compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

CAPÍTULO VI

IGUALDAD, CONCILIACIÓN, RSE

Artículo 34. *Igualdad de trato y oportunidades.*

El metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la industria del metal es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Para invertir la tendencia y favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el sector del Metal se requiere en primer lugar una formación profesional adecuada e impulsar la inserción laboral de las desempleadas.

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución española y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.

c) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociar en las empresas con la representación legal de las personas trabajadoras con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

34.1. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño de aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

34.2. REGISTRO RETRIBUTIVO

Empresas obligadas a tener registro retributivo.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo del total de su plantilla, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre.

La plantilla de la empresa la conforman todas las personas que prestan servicios en ella por cuenta ajena, con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada y cualquier otra circunstancia.

Elementos del registro retributivo.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregada por sexo y distribuida conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

En caso de inexistencia de representación legal, si se solicita el acceso al registro por parte de la persona trabajadora, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en su diagnóstico una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2027, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

Artículo 35. Definiciones.

a) Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

c) La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 36. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

Siendo conscientes del desequilibrio de género existente en el sector, para corregir las desigualdades de género detectadas, podrán establecerse en las empresas del sector preferencias en las condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

2. Clasificación profesional. Empresas y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

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

Empresa y representación de las personas trabajadoras deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector en

la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

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

Artículo 37. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.

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

2. Desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas de 50 trabajadores/as o más deben contar con un plan de igualdad negociado y registrado públicamente.

3. El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS.

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que deberá negociarse con los representantes de las personas trabajadoras.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.

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

Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacionar entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

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

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

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

9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro a través de su representación sindical o del delegado de personal.

Artículo 38. *Comisiones de igualdad.*

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto.

En cualquier caso, la comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación y seguimiento del plan de igualdad será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 39. *Comisión para la igualdad de oportunidades.*

La comisión para la igualdad de oportunidades constituida a este efecto por la representación de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando entre otras, las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) La comisión estará integrada por cuatro componentes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CC.OO. de Industria de Aragón, y dos componentes por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio.

e) Todas las empresas afectadas por este convenio informarán a la comisión para la igualdad de oportunidades de la firma de sus Planes de Igualdad aportando la justificación de su inscripción en el registro correspondiente.

f) A solicitud de las dos partes, incorporará entre sus competencias la mediación en caso de bloqueo por discrepancia en la elaboración del plan de igualdad.

Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

La comisión se reunirá, como mínimo, dos veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de cinco días laborables.

Las reuniones se celebrarán en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza o de las centrales sindicales firmantes del convenio, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

Las organizaciones firmantes, se comprometen, dentro de la comisión para la Igualdad de oportunidades, a continuar la programación de jornadas formativas e informativas relativas a igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

Artículo 40. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y del art 7 del RD 901/2020 y

según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo. De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la comisión de igualdad, representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

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

Artículo 41. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, tendrán, entre otros, los siguientes fines:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en la plantilla femenina en relación con la plantilla masculina, y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Ofrecer información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 42. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente convenio deberán negociar con la comisión de igualdad el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe, si así lo estiman oportuno.

La representación unitaria y sindical también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 43. *Adaptación de la jornada de trabajo: Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD:

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa.

2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida.

Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.

6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del TRET y 59 del vigente convenio.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 44. Acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo y protocolo de actuación.

1. DEFINICIONES DE ACOSO:

A) Delito de acoso sexual:

Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual:

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaleciendo de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo:

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a la FEMZ, así como los representantes sindicales, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

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

La dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 63 del presente convenio, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

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

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, a tal efecto se procederá a la creación de una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la RLT, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Las personas que formen parte de esta comisión, tanto por parte de la empresa como por parte de la RLT deberán tener la debida formación en estas materias.

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

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

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

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

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

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

Una vez finalizado el expediente informativo y en el caso de que se constaten los hechos denunciados, será elección de la víctima si es ella quien se traslada para proceder a la separación de ambas personas, o es el sujeto actor del acoso.

Artículo 45. Planes de diversidad.

Las empresas del sector deberán acordar, con la representación de las personas trabajadoras, medidas que favorezcan la integración, gestión y garantía de igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras y prevención de cualquier discriminación por orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 46. Protección de datos. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral regulado en el artículo 87 LO 3/2018, en su apartado 3, hace explícita referencia a la obligación que, en la elaboración de los criterios de utilización de tales dispositivos, «deberán participar los representantes de los trabajadores».

Al igual que para garantizar el derecho a la desconexión digital y evitar el riesgo de fatiga informática, el empleador debe elaborar la política interna dirigida a personas trabajadoras «previa audiencia de los representantes de los trabajadores» (artículo 88.3 LO 3/2018).

Con relación al uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo, señala la obligación de que los empleadores «deben informar con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa a las personas trabajadoras, y en su caso a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, acerca de esta medida» (artículo 89.1 LO 3/2018).

También en el caso de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, «los empleadores, con carácter previo, habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras, y en su caso a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos» (artículo 90.2 LO 3/2018). Como mejora en el convenio podríamos ampliar, en los supuestos de videovigilancia y geolocalización, la participación con los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de protocolos específicos sobre la implementación de los instrumentos de control empresarial y revisar las políticas de uso respecto de los que ya instalados.

Así, la representación legal de las personas trabajadoras podrá velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras y que la introducción de la mediada atiende al principio de proporcionalidad.

Artículo 47. Responsabilidad social empresarial.

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

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

los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, como herramienta para difundir la tarea que llevan a cabo las empresas en este ámbito.

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

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 48. *Derechos de los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitir que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las personas trabajadoras afiliados y afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato y a las normas de carácter legal o convencional.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

d) A disponer de medios informáticos (ordenador, correo electrónico, acceso a internet, etc) que serán puestos a su disposición por la empresa, así como un espacio independiente a cada una de las secciones sindicales con representación en el comité de empresa.

e) A la formación específica sobre las siguientes materias, que les permita desarrollar su labor sindical con el conocimiento necesario de la empresa o de otras materias más generales:

- Nóminas de la empresa.
- Sistema de organización del trabajo en la empresa.
- Métodos y tiempos en la empresa.
- Igualdad.
- Diversidad.
- Análisis de cuentas.
- Proyectos de digitalización en la empresa. (estos se pondrán en conocimiento del comité de empresa de forma previa).

En las empresas, los afiliados y afiliadas de las secciones sindicales debidamente constituidas podrán nombrar, de entre los afiliados y afiliadas de la empresa, a un responsable de la misma o secretario general, que será el representante legal de la sección sindical.

El responsable o secretario general de la sección sindical será, preferentemente, miembro del comité de empresa. También podrá ser delegado sindical, si lo hubiere.

El nombramiento se realizará de acuerdo con los estatutos de cada sindicato y a las normas de carácter legal o convencional. Será el sindicato quien certificará ante la empresa el nombramiento inicial y cada cambio posterior que se realice.

Además, en las empresas con más de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales debidamente constituidas de los sindicatos con representación legal en la empresa estarán representadas por uno o varios delegados sindicales, al menos según la escala que reconoce el art. 10.2 de la LOLS.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, utilizando el crédito horario cedido por los miembros del comité de empresa o delegados de personal de su sección sindical que si dispongan de crédito horario. Estos delegados tendrán las mismas garantías que reconoce el art.10.3 de la LOLS para los delegados sindicales en empresas de más de 250 personas trabajadoras.

En las empresas, o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, los sindicatos firmantes del presente convenio que no hayan obtenido representación sindical y tengan sección sindical legalmente constituida, tendrán derecho a participar en las reuniones del comité de empresa con voz pero sin voto, para lo cual se les adaptará la jornada laboral para hacer posible esta participación, o en cualquier caso si esto no fuera posible, se les facilitará la posibilidad del permiso retribuido por el tiempo que dure la reunión más una hora antes y una hora después de la misma.

Para determinar el umbral de 150 personas trabajadoras se considerará a las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa con contratos indefinidos y con contratos temporales o de duración determinada en cualquiera de sus modalidades y se computará también las personas trabajadoras de ETT puestos a disposición en la empresa.

Este derecho se disfrutará en su caso por años completos desde la realización del proceso electoral, y para el cálculo de las personas trabajadoras en la empresa se considerará la media de todas las personas trabajadoras computables con el criterio anterior de los doce meses inmediatamente anteriores. El derecho será renovable anualmente, mientras se reúna el requisito de número de personas trabajadoras computables a estos efectos.

FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Se les dará audiencia por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a afiliados y afiliadas al sindicato.

3. Se les dará información y audiencia por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados y afiliadas al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

1. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando en la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los/as miembros del comité de empresa.

CUOTA SINDICAL:

A requerimiento de las personas trabajadoras con afiliación a las organizaciones sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora con interés en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la organización sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o IBAN de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por parte del interesado.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiese.

EXCEDENCIAS:

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en una organización sindical con la condición de más representativa. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, los afectados o las afectadas por el término de su excedencia cubrirán la 1.ª vacante que de su grupo y categoría profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

OTROS DERECHOS DE LOS CARGOS ELECTOS:

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) Derechos de cargos representativos de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación de carácter colectivo con la dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa con una antelación de 72 horas hábiles y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 49. Derechos de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados y delegadas de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el

programa de producción. Sobre las previsiones del empresario/a de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Anualmente, la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

d) Ser informado, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre externalizaciones, traslado totales o parciales de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa, así como la aplicación de aquellos mecanismos de distribución irregular de la jornada o bolsa de horas que se pretendan aplicar.

e) En función de la materia de que se trate:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

f) La empresa facilitará la realización de asambleas en los centros de trabajo dentro del horario de trabajo, en torno a los descansos para el bocadillo, con un tiempo máximo por asamblea de bocadillo de una hora y con un máximo de cuatro horas de duración al año. Para la realización de las asambleas se preavisará a la dirección de la empresa con una antelación de setenta y dos horas hábiles. En aquellas empresas donde el ciclo productivo sea ininterrumpido se establecerá el horario de las asambleas de mutuo acuerdo, lo mismo será de aplicación para las empresas donde la actividad que se realice sea mantenimiento y montaje, pudiendo celebrarse las asambleas al inicio o a la finalización de la jornada en horario de trabajo. En el caso de los sindicatos firmantes del convenio, y en caso de no ser conjuntas las asambleas, tendrán derecho a cuatro horas por organización firmante al año.

Las materias que darán derecho a la realización de estas asambleas serán:

—Negociaciones del convenio del sector o pacto de empresa.

—Expedientes de regulación temporal de empleo. ERTE

—Expedientes de regulación de empleo. ERE

—Reestructuraciones.

—Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más del 50% de la plantilla.

—Difusión del plan de igualdad aprobado.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) El respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Quienes compongan el comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación e igualdad y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Nadie que pertenezca al comité de empresa o delegado o delegada de personal podrá ser despedido o despedida, sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que tendrán audiencia, aparte del interesado o interesada, el comité de empresa, o restantes delegados o delegadas de personal, y el delegado o la delegada del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto al resto de personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación mensual, trimestral y/o anual y entre personas trabajadoras de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité de empresa y/o delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente mediante certificación expedida por la organización sindical correspondiente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa, con los siguientes plazos de preaviso:

- Acumulación mensual: preaviso de siete días naturales.
- Acumulación trimestral: preaviso de treinta días naturales.
- Acumulación anual: preaviso de sesenta días naturales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 50. *Formación y plus compensatorio de formación.*

FORMACIÓN.

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello por lo que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.

En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En decir, la participación activa en modelos formativos que tengan por objeto una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

Dicha participación en el plan formativo deberá ejecutarse a través de:

—La participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del Metal firmante del presente convenio (FEMZ), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio.

—La participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio.

—La participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CC.OO. y UGT).

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEMZ), participe en el desarrollo

de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la comisión paritaria.

2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la comisión paritaria.

3. Hasta que las competencias formativas atribuidas por el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) a la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) se completen, mediante certificación expedida por la comisión de empleo, formación y productividad del convenio de la industria, la tecnología y los servicios del metal de la provincia de Zaragoza, previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este convenio. Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso, y se dará traslado a la comisión paritaria. La solicitud de certificación atenderá al procedimiento que la citada comisión de empleo, formación y productividad deberá aprobar y difundir a estos efectos.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Por ello, las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente deberán abonar a sus las personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de incapacidad temporal y disfrute de vacaciones de la persona trabajadora.

Será la dirección de la empresa la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará, a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

Artículo 51. *Compensación por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora.*

Se establece una indemnización a percibir por la empresa empleadora que haya suscrito un contrato con la persona trabajadora y le haya formado y/o capacitado de acuerdo con los criterios establecidos en presente artículo (formación acreditada) para su mejor empleabilidad, y siempre en cuanto, la misma, no tenga relación con la prevención en materia de seguridad y salud.

El abono de esa indemnización será obligación de la empresa contratante, siempre y cuando se den la totalidad de los requisitos siguientes:

—Cuando la vinculación con la empresa saliente sea su primer contrato de profesional.

—Cuando la vinculación con la empresa sea a través de un contrato para la formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional (antiguo contrato de formación y prácticas) y continúe en la misma.

—Cuando la empresa realice una inversión en formación específica de la persona trabajadora.

—Cuando se haya especificado en el contrato, que el mismo está sujeto a la indemnización por formación en los términos establecidos en el convenio colectivo.

—La persona trabajadora saliente esté encuadrada en la categoría de especialistas, grupos 3, 4 y 5.

Objetivo: Favorecer la inversión en formación por parte de la empresa y protegerla de la «sustracción» de personas trabajadoras por otras empresas.

Pago de la formación: Deberá efectuarse por la nueva empresa contratante dentro de los diez días siguientes a la formalización del contrato.

CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR FORMACIÓN:

	De 1 a 3 años antigüedad	Entre 3 y 5 años antigüedad
Primer contrato o contrato para la formación en alternancia o formativo para la obtención práctica profesional.	8% salario bruto anual	5% salario bruto anual
Formación específica demostrable	+ 8 % SBA	+ 5 % SBA

En el caso de la formación demostrable la antigüedad se refiere a la fecha en la que se impartió la formación y en la no demostrable correspondería a la fecha de contratación.

Procedimiento de reclamación: En caso de divergencia en la aplicación de la indemnización o en el cálculo de la misma, procederá petición de resolución a la comisión paritaria del convenio.

CAPÍTULO IX

CONTRATACION Y FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 52. *Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.*

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad regulándose dicha materia en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Artículo 53. *Período de prueba.*

De conformidad a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del Metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

1. DURACIÓN.

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

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, hasta quince días.

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

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

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

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

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

3. RESOLUCIÓN O DESISTIMIENTO DEL CONTRATO.

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios de empresa.

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

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

4. INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.

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

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

Artículo 54. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, quince días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho la persona trabajadora, a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a las personas trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 55. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se podrá facilitar la jubilación de las personas trabajadoras, que lo soliciten a la empresa mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente. Entendiendo las partes signatarias del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, estas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La empresa notificará por escrito su decisión. A este respecto la comisión paritaria el convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidas en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comuniquen por parte de la persona trabajadora con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Artículo 56. Modalidades de contratación temporal.

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

A) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales), que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, lo anterior, para las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio se acuerda la posibilidad de prorrogar la duración del contrato hasta un máximo de doce meses, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.^a Previo a la ampliación del contrato en los términos descritos en este punto, la dirección de la empresa informara previamente a la RLPT de su intención de poner en marcha la medida.

2.^a Para la aplicación práctica de la medida, será necesario el acuerdo de la representación social, en base a las circunstancias concurrentes para la prórroga de dichos contratos, las previsiones de fabricación, la situación individual de cada empresa, y los acuerdos alcanzados con la RLPT, que recojan medidas concretas para mejorar la calidad, y la estabilidad del empleo.

3.^a Sin el acuerdo de la Representación Social, no será posible en ningún caso acudir a dicha ampliación del contrato mediante la prórroga del mismo.

4.^a En el caso de ausencia de RLPT será necesario el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

5.^a Una vez entre en vigor el V Convenio Estatal del Metal, se estará a lo que diga el mismo, en materia de contratación.

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

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora.

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C) Contratación mediante la utilización Empresas de Trabajo Temporal (ETT) Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajo directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

Artículo 57. *Contrato para la formación en alternancia.*

El contrato de formación en alternancia tiene 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 artículo 58 ET.

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 del convenio provincial.

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.

Artículo 58. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará 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) 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.

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.

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 bajo esta 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 del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no 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.

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

En empresas inmersas en un ERE, y previa solicitud del personal trabajador y/o de la RLPT, estas acreditarán la experiencia laboral de la persona trabajadora afectada relacionada con las competencias profesionales que se proceda acreditar.

Para facilitar esta acreditación, se anexa modelo de acreditación a modo orientativo. (Anexo VIII)

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 59. *Permisos y licencias.*

ASPECTOS GENERALES:

A) A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que se inicie el día en el que se produce el hecho causante o en el primer día laborable.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día en el momento que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo; computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo, quedando la jornada ya trabajada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

En caso de que la persona trabajadora no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

B) Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas estables no casadas (de hecho) que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas estables no casadas. En este último caso, el derecho al permiso de quince días se iniciará a partir de la notificación de la aceptación de inscripción en el registro de parejas estables no casadas de la Comunidad Autónoma. La persona trabajadora dispondrá una vez haya sido notificada, de un plazo de dos meses para el disfrute del permiso.

2.a) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, pareja estable no casada, hijos o hijas.

2.b) Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.

2.c) Dos días por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. El día de inicio de estos permisos será a elección de la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio del familiar.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los supuestos de hospitalización y en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de parientes señalados en el precedente, la licencia de cinco días podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en diez medios días consecutivos.

Las personas trabajadoras en turno de noche podrán comenzar el permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a usar o utilizar el día del hecho causante.

4.a) Dos días naturales por asistencia en boxes (urgencias) de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. El derecho de ampliación de esta licencia por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

4.b) Dos días naturales por asistencia en boxes (urgencias) de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca un ingreso posterior sin solución de continuidad, los días consumidos a efectos de cómputo, se contabilizarán dentro del permiso por hospitalización, garantizando como mínimo 5 días laborales.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera de la propia persona trabajadora se incluirá, asimismo: el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, de hijos o hijas de menores incluyéndose la estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres, que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado.

En estos supuestos, en el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche del día que precise la asistencia y/o acompañamiento de la asistencia sanitaria o asistencia domiciliaria, esta persona trabajadora podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva la licencia descrita en este apartado.

8. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombradas presidentes, interventores o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará tras el período obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor, con el límite temporal establecido por la norma. El período de acumulación de los quince días laborales se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.)

Alternativamente, y a petición de la persona trabajadora, se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción.

La citada opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 11 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En este supuesto la empresa propondrá un plan alternativo conforme al artículo 37.4 del ET.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse

hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

12. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 15 de este artículo.

13. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 11, 12 y 13 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la

jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

14. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

15. Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por las distintas Administraciones Estatales y o Autonómicas que tengan competencia en esta materia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Será necesario aportar justificante del centro o profesor indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

16. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia previstas por estas causas serán retribuidas y tendrán una equivalencia de cuatro días al año. Las personas trabajadoras, en su caso, acreditarán el motivo de ausencia.

17. Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible."

18. Permisos no retribuidos.

a) Derecho a permiso no retribuido para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, de familiares cuando estos estén fuera del país, más allá de los siete días y con un máximo de quince en total, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.

b) Derecho a permiso no retribuido de dos días al año.

CAPÍTULO XI

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Este capítulo es transcripción del capítulo XIII del IV convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal. Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este capítulo XI.

Artículo 60. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario/a 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 solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 49 del presente acuerdo.

Artículo 61. *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 estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora

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 un superior 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 62. *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 a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

g) Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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

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

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

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

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

Artículo 63. *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 al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 64. 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 65. *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 66. *Delegación territorial de la FMF.*

Durante la vigencia del convenio, se regulará la constitución y puesta en marcha de la Delegación Territorial de la FMF de Zaragoza, bajo la supervisión y aprobación de la FMF estatal, facultando para ello a la comisión paritaria del convenio para realizar los trámites necesarios.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Categorías profesionales a extinguir.*

Con la entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2017 del sistema de clasificación profesional por grupos, quedaron extinguidas las antiguas categorías. Si alguna persona trabajadora ostentara en la fecha de entrada de efectos del presente convenio, alguna de las antiguas categorías profesionales no contempladas en la actual parrilla de clasificación por grupos profesionales, se le homologará en función de sus cometidos al grupo profesional y nivel funcional que corresponda.

En caso de discrepancia la empresa y/o la persona trabajadora podrán dirigirse a la comisión paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

Segunda. — *Equiparación retribuciones grupo 6 ex categoría.*

Siguiendo con el compromiso adquirido en el artículo 22 del convenio 2020-2022, en el que las partes firmantes se comprometían a estudiar en los próximos convenios fórmulas para eliminar las *ex categorías* que se mantienen con el actual redactado, se acuerda reducir en 100 euros el importe de este complemento, sumándolo a su retribución bruta anual (RBA). La aplicación será gradual realizándose en dos años de la siguiente manera:

En el año 2024 se reducirá el *ex categoría* en 70 euros para la división funcional del grupo 6 Operarios, sumándose ese mismo importe en la RBA.

En el año 2025 se reducirá el *ex categoría* en 30 euros para la división funcional del grupo 6 Operarios y Empleados, sumándose ese mismo importe en la RBA.

Se procede al ajuste correspondiente del grupo 6 en aquellas divisiones funcionales y categorías que corresponda. Todo ello según tabla Anexo I de cada año

Tercera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Cuarta. — Las partes firmantes mantienen el compromiso de estudiar la viabilidad de crear un ente con personalidad jurídica propia, de naturaleza paritaria, que, entre otras funciones, pueda actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, así como en la promoción de, entre otros factores, la mejora de los niveles de empleo, formación, seguridad y salud laboral, productividad y cualificaciones profesionales.

Quinta. — *Planes de pensiones*

En el caso que el convenio estatal del metal CEM, recoja en su clausulado la creación de un plan de pensiones de empleo simplificado sectorial, con independencia de que la promoción de este corresponda a la comisión negociadora, paritaria o de seguimiento e interpretación o a la FMF, las partes firmantes de nuestro convenio valorarán su adhesión al mismo, vinculando qué parte de los incrementos salariales que se pacten para cada año, a partir de 2024, deban incorporarse a dicho plan.

Sexta. — Acuerdo Marco Industria Metal Aragón (AMIMA).

El 31 de mayo de 2016 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón el Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (AMIMA) que suscribieron en representación de los empresarios y empresarias del sector de Huesca, Zaragoza y Teruel, y, de otra, por la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) y comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), en representación de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 y 84 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en relación con en el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (AMIMA), desde el ámbito de la comunidad autónoma, pretende ordenar el establecimiento de una serie de materias de ordenación común para todo el sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos. El nivel sectorial de la comunidad autónoma pretende ser un punto de referencia respecto a los fines y propósitos para los niveles inferiores, así como un marco de ayuda a las partes en esos niveles descentralizados, que deben fijar concretas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a continuar articulando y dotando de contenido el AMIMA con aquellas reservas al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

Séptima. — Empresas proveedoras de servicios Competitividad y competencia en las empresas del sector del Metal.

Las empresas proveedoras «contratas y o subcontratas» que mediante una relación contractual de carácter mercantil o civil realicen servicios o trabajos para empresas cuyas actividades estén incluidas en los ámbitos señalados en el artículo 1 del presente texto articulado, deberán respetar las condiciones laborales del presente convenio colectivo de la industria la tecnología y los servicios del metal de la provincia de Zaragoza o del acuerdo colectivo de la empresa usuaria, salvo que acrediten distinta regulación que respete la legislación vigente.

A tal efecto, las partes firmantes de este convenio acuerdan que en los procesos de contratación con las empresas proveedoras, se debe evitar el fomentar un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de los proveedores, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad y salud.

Así, consideran procedente establecer mecanismos de información y colaboración en relación con los procesos de contratación con las empresas proveedoras y contratistas externas, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento por parte de estas últimas de unas condiciones laborales mínimas. Y todo ello, en atención a que todas las empresas proveedoras se regulen, como mínimo, por este convenio colectivo del sector, de aplicación a la actividad contrata.

A tal efecto, se informará a la representación de las personas trabajadoras, en cada empresa, sobre los contratos de obras, servicios y suministros realizados, indicando el nombre de la contratista, actividad contratada, así como número de personas trabajadoras empleadas.

FORMACIÓN PROFESIONAL

DISPOSICIÓN DECLARATIVA

Las organizaciones empresariales y sindicales que suscriben el presente convenio, ante los retos del sector, y a la vista de:

—Las dificultades que existen desde hace tiempo, para encontrar profesionales cualificados.

—Las nuevas necesidades formativas motivadas por los avances tecnológicos y la digitalización.

—La falta de relación que las enseñanzas actuales de la Formación Profesional FP tienen con las necesidades reales de las empresas.

—Las dificultades normativas de adaptación de las enseñanzas, de los itinerarios formativos y de los títulos impartidos a las nuevas necesidades tecnológicas.

—La mínima implantación que tienen en Aragón nuevos formatos de la formación profesional como la formación dual.

Instan a los componentes del diálogo social, las centrales sindicales y organizaciones empresariales más representativas, así como a las Administraciones Públicas, y especialmente al Gobierno de Aragón, a que incorporen a dicho diálogo la organización y el control de la formación profesional, con unas directrices que mejoren la eficacia y las posibilidades de implantación, especialmente de la formación dual, sugiriendo la adopción de las siguientes medidas, entre otras:

—Posibilidad de diseño de nuevas titulaciones e itinerarios formativos por parte de las organizaciones sindicales y empresariales.

—Participación en el sistema de todos los centros formativos públicos y privados en igualdad de condiciones.

—Definición de los contratos a llevar a efecto entre el alumno, el centro formativo y la empresa.

—La libre elección de los alumnos acogidos por parte de la empresa.

—Regulación de los tutores y pago a los mismos.

—Regulación de la turnicidad.

Para todo ello, los firmantes de este convenio se ponen a disposición de las entidades señaladas para trasladar los conocimientos y necesidades del sector, como ayuda para mejorar la situación actual de la formación profesional.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — Estructura salarial adaptada a la clasificación profesional por grupos (Extracto del artículo 20 del convenio colectivo 2015-2016)

De forma coyuntural se mantienen estos contenidos al objeto de favorecer la adaptación de las antiguas tablas salariales de categorías al nuevo salario de grupo, operando según los siguientes criterios:

1. El presente convenio colectivo garantiza, a partir del 1 de enero de 2017, a todas las personas trabajadoras del sector como salario mínimo el fijado para su grupo profesional, clasificación funcional y nivel, consignado en el anexo IV y V.

2. Todas aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa el 31 de diciembre de 2016, que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, devengarán un complemento «ex categoría», que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal. Este complemento «ex categoría» ascenderá a la cantidad resultante de restar del salario de las tablas de la extinta categoría a 31 de diciembre de 2016, el nuevo salario fijado para el grupo profesional de aplicación.

3. Todas aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa a 31 de diciembre de 2016, que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las fijadas en el presente convenio, exceptuados los pluses y complementos de carácter obligatorio contenidos en el mismo o supletoriamente en la ordenanza de siderometalúrgica, y que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, consignarán igualmente en su recibo de salario el complemento «ex categoría», que no constituirá retribución adicional ni merma salarial en su retribución en cómputo anual y que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal. Este complemento «ex categoría» ascenderá a la cantidad resultante de restar del salario de las tablas de la extinta categoría a 31 de diciembre de 2016, el nuevo salario fijado para el grupo profesional de aplicación.

En aquellas empresas que operan con modelos retributivos o acuerdos colectivos de empresa que superen las tablas del convenio se regirán por el criterio que establece el art. 22, párrafo segundo, en cuanto al desarrollo para el incremento a la hora de calcular el complemento «ex categoría» que les correspondería.

Segunda. — Adaptación de la carencia de incentivo al salario convenio a partir del 1 de enero de 2021.

Desde 2021 y como consecuencia de la simplificación de la nueva estructura salarial acordada en el Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Zaragoza, con la integración de la carencia de incentivo, artículo 18, y el complemento de 50 euros en cada una de las pagas extraordinarias, artículo 15, en el Salario Convenio, se genera un nuevo Salario Convenio o Salario Base y una cuantía fija de paga extraordinaria, reseñadas en los Anexos del convenio, y que son de aplicación mínima en todas las empresas incluidas en el ámbito de funcional del presente convenio colectivo.

Con el objeto de trasladar a las empresas y a los trabajadores un procedimiento ordenado para la adaptación en los distintos supuestos que se den en las empresas, relativos a la incidencia del artículo 15 y 18 y su integración en el nuevo salario convenio artículo 13, como su afección en el cálculo de la primas artículo 17, los firmantes del convenio encuentran oportuno detallar las siguientes cuestiones al objeto de dar cumplimiento a lo acordado:

1.º Empresas que venían abonando 2020 Salario Convenio, más Carencia de Incentivos fijada de conformidad al artículo 18, para el año 2021 abonaran el nuevo Salario Convenio fijado en Anexo I “*Tablas salariales año 2021*” y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII “*Pagas extraordinarias 2021*”.

2.º Empresas que venían abonando 2020 Salario Convenio, más Carencia de Incentivos, fijada de conformidad al artículo 18, más Primas artículo 17. Para el año 2021 abonaran el nuevo Salario convenio fijado en Anexo I “*Tablas salariales año 2021*” y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII “*Pagas extraordinarias 2021*”, más las primas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 para el año 2021 fijada en la tabla “*Calculo prima*”.

3.º Empresas que venían abonando 2020 Salario Convenio, más Carencia de Incentivos fijada de conformidad al artículo 18, más incentivos fijos o variables, primas, destajos, actividades etc. Para el año 2021 abonaran el nuevo Salario convenio fijado en Anexo I Tablas salariales año 2021 y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII Pagas extraordinarias 2021, más los mismos incentivos fijos o variables, destajos, primas, actividades etc. manteniendo y respetando los criterios a los que correspondían. Asimismo, si en estas estructuras salariales se contiene unas “primas” reguladas conforme a lo dispuesto en el artículo 17, éstas primas deberán calcularse con respecto a las cuantías fijadas para el año 2021 en dicho artículo en la tabla “*Calculo prima*”.

3 bis. Empresas que venían abonando 2020 Salario Convenio, más incentivos fijos o variables, destajos, actividades, primas etc. Para el año 2021 abonaran el nuevo Salario convenio fijado en Anexo I Tablas salariales año 2021 y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII Pagas extraordinarias 2021, minorado la cuantía que correspondería para el año 2020 de carencia de incentivo, de los incentivos fijos o variables, destajos, actividades, primas etc. que percibían. Se adjunta, a continuación, tabla primera con los importes a minorar para cada una de las anteriores categorías profesionales asimilables.

Asimismo, si en estas estructuras salariales se contiene unas “primas” reguladas conforme a lo dispuesto en el artículo 17, estas primas deberán calcularse con respecto a las cuantías fijadas para el año 2021 en dicho artículo en la tabla “*Calculo prima*”.

4.º Empresas que venían abonando 2020, Salario Convenio, más Primas del convenio artículo 17, para el año 2021 abonaran el nuevo Salario Convenio fijado en Anexo I Tablas salariales año 2021 y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII Pagas extraordinarias 2021, más la nueva tabla de primas que resultará del siguiente cálculo: a la Tabla de primas 2020 se le tendrá que haber minorado la cuantía que correspondería para el año 2020 de carencia de incentivo en el valor precio hora sobre su tabla de actividades y, a ésta tabla resultante se procederá a incrementarse un 1.25% para el 2021. Ejemplo, tabla de primas para el año 2020 de un especialista establecía para una actividad del 133,33 la cuantía de 2,7036 euros hora, se minorará 1,19 euros/hora correspondiente al valor carencia incentivo 2020 incluido en el nuevo salario convenio ($34.87 \times 22\% \times 299 / 1927,70$ horas año (1760 horas convenio + 167,70 horas vacaciones) es decir, (1760 + 26 vacaciones x 6,45 horas diarias).

Se adjuntan a continuación dos tablas. La primera tabla recoge, para cada una de las anteriores categorías profesionales, los importes íntegros de la carencia de incentivo correspondiente a 2020 que se han integrado en los salarios base y pagas extraordinarias de 2021. La segunda tabla indica cuales son los importes por hora en los que se deben minorar las tablas de actividad de 2020, como paso previo a incrementar los importes resultantes de esa minoración, en el 1,25% de incremento que se debe aplicar para 2021.

Tabla primera

Grupo profesional	Nivel grupo	División funcional	Anterior categoría profesional asimilable	Carencia incentivo con ex categoría	Carencia incentivo sin ex categoría
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	3.232,56	
		EMPLEADOS	Director Gerente	3.232,56	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	3.142,15	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	2.979,07	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	2.786,88	
GRUPO 3		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	2.827,55	
		TECNICOS	Jefe Primera Laboratori	2.902,73	2.698,59
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	2.722,88	2.698,59
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	2.698,59	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	2.712,08	
		OPERARIOS	Jefe Taller	2.786,88	
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	2.639,41	
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	2.566,15	2.525,87
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	2.525,87	
		OPERARIOS	Maestro Taller		
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	2.512,56	2.425,43
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	2.457,82	2.425,43
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organización Segunda	2.425,43	
		OPERARIOS	Encargado	2.461,67	2.370,11
		OPERARIOS	Oficial Primera	2.421,58	2.373,96
		OPERARIOS	Chofer camión Grúa	2.370,11	
		OPERARIOS	Oficial Segunda	2.373,96	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	2.378,97	2.298,78
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	2.328,08	2.298,78
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	2.298,78	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	2.364,13	2.290,11
		OPERARIOS	Capataz	2.336,57	2.290,11
		OPERARIOS	Oficial Tercera	2.323,46	2.293,58
GRUPO 7		OPERARIOS	Especialista	2.293,58	
		EMPLEADOS	Telefonista	2.233,05	
		EMPLEADOS	Vigilante	2.223,41	
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	2.211,26	
		OPERARIOS	Peón	2.247,89	

Tabla segunda

Valor € hora primas correspondiente a la carencia de incentivo AÑO 2020				
G. 7	G6		G5	
peón ord	peón esp.	ofic. 3. ^a	ofic. 2. ^a	ofic. 1. ^a
1,166	1,190	1,190	1,232	1,232
Valor € hora correspondiente a la carencia de incentivo AÑO 2020 mas Ex categoría				
G. 7	G6		G5	
peón ord	peón esp.	ofic. 3. ^a	ofic. 2. ^a	ofic. 1. ^a
1,166	1,190	1,205	1,232	1,256

5.º Empresas que venían abonando 2020, Salario Convenio diferente al del convenio provincial, más incentivos fijos o variables, o destajos, o actividades etc., y que en cómputo anual percibían igual o superior cuantía que la retribución bruta anual establecida para el año 2020. En este supuesto, para el año 2021, una vez aplicado el incremento salarial, tendrán que garantizar el abono mínimo del nuevo Salario Convenio fijado en Anexo I Tablas salariales año 2021 y cuantías de pagas extraordinarias fijadas en Anexo VII Pagas extraordinarias 2021, más la nueva tabla de valores de incentivos fijos o variables, o destajos, o actividades, etc., minorado del

total percibido aquella cuantía que resulte hasta alcanzar el salario convenio provincial anexo I tablas de 2021, consecuencia que el salario base que abona es distinto al del convenio provincial.

Asimismo, si en estas estructuras salariales si contiene unas “primas” reguladas conforme a lo dispuesto en el artículo 17, estas primas deberán calcularse con respecto a las cuantías fijadas para el año 2021 en dicho artículo en la tabla “Calculo prima”.

6.º En el supuesto de empresas que cuenten con estructuras salariales no recogidas en estos ejemplos señalados anteriormente, se acordará de forma pactada entre la representación legal de los trabajadores y la empresa la garantía del percibo mínimo del nuevo Salario Convenio o Salario Base y una cuantía fija de paga extraordinaria, reseñadas en los Anexos I y VII del convenio para el año 2021, sin que ello suponga en ningún momento una modificación unilateral de la nueva estructura salarial, una modificación unilateral de los acuerdos existentes, ni una absorción ni compensación de los salarios percibidos ni de los incrementos salariales acordados, tal y como establece el artículo 5 y 13 del convenio colectivo.

Dada la complejidad de alguno de los supuestos, las empresas deberán abordar con los representantes legales/sindicales o sus trabajadores (en el caso de no existir representación) esta cuestión, al objeto de que la mecánica utilizada garantice los incrementos establecidos en el convenio y los acuerdos de las empresas, y sea conocida y entendida por todos los trabajadores, para lo cual se deberán recoger en un Acta los criterios acordados utilizados.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, al Acuerdo Marco de la Industria del Metal de Aragón (AMIMA), al convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (CEM) y al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I
Tablas salariales 2023-2024
Anexo I. — Año 2023

TABLAS AÑO 2022				Tabla SEGUNDO SEMESTRE 2023		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	RETRIBUCION BRUTA ANUAL	EX CATEGORIA (anual)	RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EX CATEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	2.001,42	28.019,84	
		EMPLEADOS	Director Gerente	2.001,42	28.019,84	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1.946,13	27.245,80	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1.846,47	25.850,63	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1.728,99	24.205,93	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1.753,94	24.555,10	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1.675,09	23.451,28	1.550,14
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	1.675,09	23.451,28	184,63
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1.675,09	23.451,28	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administración	1.683,34	23.566,73	
		OPERARIOS	Jefe Taller	1.728,99	24.205,93	
		TECNICOS	Maestros Industriales	1.638,90	22.944,67	
GRUPO 4		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administración	1.569,57	21.974,00	305,91
		EMPLEADOS	Técnico Organización Primera; Delineante Primera	1.569,57	21.974,00	
		OPERARIOS	Maestro Taller	1.587,79	22.229,01	
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	1.508,16	21.114,27	661,30
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administración	1.508,16	21.114,27	246,00
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Técnico Organización Segunda	1.508,16	21.114,27	
		OPERARIOS	Encargado	1.474,23	20.639,17	695,28
		OPERARIOS	Oficial Primera *	48,56	20.639,16	361,53
		OPERARIOS	Chofer Camion Grúa	1.474,23	20.639,17	
		OPERARIOS	Oficial Segunda *	48,56	20.639,16	
		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1.430,81	20.031,36	608,77
GRUPO 6		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1.430,81	20.031,36	222,21
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcedor; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	1.430,81	20.031,36	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1.425,21	19.952,91	562,07
		OPERARIOS	Capataz	1.425,21	19.952,91	352,68
		OPERARIOS	Oficial Tercera *	46,95	19.952,92	227,26
		OPERARIOS	Especialista *	46,95	19.952,92	
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	1.397,43	19.564,04	
		EMPLEADOS	Vigilante	1.397,43	19.564,04	
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1.397,43	19.564,04	
		OPERARIOS	Peon *	46,03	19.564,04	

Anexo I. — Año 2024

				TABLA AÑO 2024			
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	SALARIO CONVENIO	RETRIBUCION BRUTA ANUAL	EX CATEGORIA (anual)	RETRIBUCION BRUTA ANUAL EX CATEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	2.061,46	28.860,44		
		EMPLEADOS	Director Gerente	2.061,46	28.860,44		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparajadores); ATS; Titulado Superior Entrada	2.004,51	28.063,17		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1.901,87	26.626,15		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1.780,86	24.932,11		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1.806,55	25.291,75		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1.725,34	24.154,82	1.596,64	25.751,46
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	1.725,34	24.154,82	190,17	24.344,99
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1.725,34	24.154,82		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1.733,84	24.273,73		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1.780,86	24.932,11		
		TECNICOS	Maestros Industriales	1.688,07	23.633,01		
GRUPO 4		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1.616,66	22.633,22	315,09	22.948,31
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1.616,66	22.633,22		
GRUPO 5		OPERARIOS	Maestro Taller	1.635,42	22.895,88		
		EMPLEADOS	Analista Primera	1.553,41	21.747,70	681,14	22.428,84
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1.553,41	21.747,70	253,38	22.001,07
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organizacion Segunda	1.553,41	21.747,70		
		OPERARIOS	Encargado	1.518,45	21.258,34	716,14	21.974,48
		OPERARIOS	Oficial Primera *	50,02	21.258,34	372,38	21.630,71
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	1.518,45	21.258,34		
		OPERARIOS	Oficial Segunda *	50,02	21.258,34		
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1.473,74	20.632,30	627,03	21.259,33
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1.473,74	20.632,30	228,88	20.861,18
		EMPLEADOS	Auxiliar Calador; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	1.473,74	20.632,30		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1.473,11	20.623,60	506,83	21.130,43
GRUPO 7		OPERARIOS	Capataz	1.473,11	20.623,60	291,16	20.914,75
		OPERARIOS	Oficial Tercera *	48,53	20.623,60	161,97	20.785,58
		OPERARIOS	Especialista *	48,53	20.623,60		
		EMPLEADOS	Telefonista	1.439,35	20.150,96		
		EMPLEADOS	Vigilante	1.439,35	20.150,96		
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1.439,35	20.150,96		
		OPERARIOS	Peon.*	47,41	20.150,96		

* En el año 2004 los siguientes grupos funcionales/categorías sufrirán un incremento en la RBA o en la RBA ex categoría de un día más de salario por ser bisiesto.

		AÑO 2024	RBA	RBA Ex Categoría
Grupo 5	OPERARIOS	Oficial Primera *	21.308,36	21.681,61
Grupo 5	OPERARIOS	Oficial Segunda *	21.308,36	
Grupo 6	OPERARIOS	Oficial Tercera *	20.672,13	20.834,48
Grupo 6	OPERARIOS	Especialista *	20.672,13	
Grupo 7	OPERARIOS	Peon *	20.198,38	

ANEXO II

2023

					ANEXO II 2023	
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE		RETRIBUCION BRUTA ANUAL	RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EXCA TEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior		408,06	
		EMPLEADOS	Director Gerente		408,06	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entr.		396,78	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto		376,47	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales		352,51	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion		357,60	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio		341,52	364,10
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista		341,52	344,21
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo		341,52	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administración		343,20	
		OPERARIOS	Jefe Taller		352,51	
		TECNICOS	Maestros Industriales		334,15	
GRUPO 4		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administración		320,01	324,46
		EMPLEADOS	Técnico Organización Primera; Delineante Primera		320,01	
		OPERARIOS	Maestro Taller		323,72	
		EMPLEADOS	Analista Primera		307,49	317,12
GRUPO 5		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administración		307,49	311,07
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Técnico Organización Segunda		307,49	
		OPERARIOS	Encargado		300,57	310,70
		OPERARIOS	Oficial Primera		302,69	308,00
		OPERARIOS	Chofer Camion Grúa		300,57	
		OPERARIOS	Oficial Segunda		302,69	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización		291,72	300,58
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo		291,72	294,95
		EMPLEADOS	Auxiliar Calador; Auxiliar Laboratorio; Almacenero		291,72	
		OPERARIOS	Chofer Turismo		290,58	298,76
		OPERARIOS	Capataz		290,58	295,71
		OPERARIOS	Oficial Tercera		292,63	295,96
		OPERARIOS	Especialista		292,63	
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista		284,91	
		EMPLEADOS	Vigilante		284,91	
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero		284,91	
		OPERARIOS	Peon		286,92	

ANEXO II

2024

				ANEXO II 2024	
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	RETRIBUCION BRUTA ANUAL	RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EX CATEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	840,60	
		EM PLEADOS	Director Gerente	840,60	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Ent	817,37	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	775,52	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	726,18	
		EM PLEADOS	Jefe Primera Administracion	736,65	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	703,54	750,04
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	703,54	709,08
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Tra	703,54	
		EM PLEADOS	Jefe Segunda Administracion	707,00	
		OPERARIOS	Jefe Taller	726,18	
		TECNICOS	Maestros Industriales	688,34	
GRUPO 4		EM PLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	659,22	668,40
		EM PLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	659,22	
		OPERARIOS	Maestro Taller	666,87	
		TECNICOS			
GRUPO 5		EM PLEADOS	Analista Primera	633,43	653,27
		EM PLEADOS	Oficial Segunda Administracion	633,43	640,81
		EM PLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organizaciion Segunda	633,43	
		OPERARIOS	Encargado	619,18	640,03
		OPERARIOS	Oficial Primera *	669,19	680,92
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	619,18	
		OPERARIOS	Oficial Segunda *	669,19	
GRUPO 6		EM PLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	600,94	619,20
		EM PLEADOS	Auxiliar Administrativo	600,94	607,61
		EM PLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	600,94	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	670,69	615,45
		OPERARIOS	Capataz	670,69	609,17
		OPERARIOS	Oficial Tercera *	719,21	654,31
		OPERARIOS	Especialista *	719,21	
GRUPO 7		EM PLEADOS	Telefonista	586,92	
		EM PLEADOS	Vigilante	586,92	
		EM PLEADOS	Ordenanza; Portero	586,92	
		OPERARIOS	Peon *	634,34	

* En el año 2024 los siguientes grupos funcionales/categorías incrementan en importe del Anexo II en la RBA o en la RBA Ex Categoría por ser **bisiesto**.

ANEXO III

Actividades de la CNAE correspondientes al sector

En aplicación de lo publicado en el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (CEM):

Las actividades señaladas en el artículo 1.1 del citado acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este convenio, están incluidas en el presente anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Los CNAE recogidos en este anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural:

- La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación.

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no férreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no férreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos.

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.

- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 26.52 Fabricación de relojes.
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electro médicos y electroterapéuticos.
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos.
 - Solamente «la fabricación de soportes para disco duro».
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.1 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
 - «Aquellos casos en los que los productos sean de metal».
- 31.2 Fabricación de muebles de cocina.

- «Aquellos casos en los que los productos sean de metal».
- 31.3 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles.
- «La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que estos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales.
- Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte.
- Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes.
- Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos.
- Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
- Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos.
- Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
- 38.31 Separación y clasificación de materiales.
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
- 39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas.
- «La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles», si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas.
- En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles.
- «La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos.
- Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones.
- Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
- Aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios».
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería.
- Solamente la instalación de carpintería metálica.

- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros.
 - Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor.
 - Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable.
 - Las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite».
- 61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.
- 61.30 Telecomunicaciones por satélite.
- 61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.
- 62.03 Gestión de recursos informáticos.
 - Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
- 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.
 - Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
- 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
- 71.20 Ensayos y análisis técnicos.
- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
- 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.
- 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
 - La limpieza industrial.
- 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
 - Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
- 95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
- 95.12 Reparación de equipos de comunicación.
- 95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.
- 95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.
- 95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.
- 95.25 Reparación de relojes y joyería.
- 95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

ANEXO IV

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1. Criterios generales.

1.1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Estatal del Metal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

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

1.3. 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 complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4. 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. En cuanto al número de grupos profesionales, se estará a lo establecido en el convenio estatal de la industria, la tecnología y servicios del metal.

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

1.5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.6. Las categorías profesionales vigentes en este convenio 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:

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

EMPLEADOS:

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:

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.

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

1.8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F. Complejidad.

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

Artículo 2. *Cláusula de salvaguarda.*

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente acuerdo.

Artículo 3. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o la especialidad profesional o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible

si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario o empresaria deberá comunicar esta situación a los Representantes de las personas trabajadoras.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso la empresa garantizará a la persona trabajadora la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio Artículo 4. Ascensos, promoción profesional.

Los ascensos se ajustarán al siguiente procedimiento:

A) El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender o promocionar a un grupo profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación Profesional y se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.

- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- La permanencia en el grupo profesional.
- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

Los representantes legales de las personas trabajadora podrán tener conocimiento de la aplicación de lo anteriormente señalado.

ANEXO V

Clasificación profesional

Grupo profesional 1

Criterios generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Se corresponden normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Titulados superiores. Empleados:
- Director gerente

Tareas:

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

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

Grupo profesional 2

Criterios generales. Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También 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.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- ATS y/o DUE.
- Titulados grado medio; peritos y aparejadores.
- Titulados superiores de entrada.
- Ayudantes de ingeniería y arquitectura.
- Graduados Sociales y/o diplomado en relaciones laborales. Empleados:
- Jefe primera administración.

Tareas:

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

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

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

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT 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.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Grupo profesional 3.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Jefe de primera laboratorio.
- Jefe de segunda laboratorio.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefe de primera de organización.
- Jefe de segunda de organización. Empleados:
- Jefe de segunda administración. Operarios:
- Jefe de taller.

Tareas:

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

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

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

5. Tareas técnicas en el área de contabilidad, s, confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

6. 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.

7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

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

11. 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.

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

Grupo profesional 4

Criterios generales.

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

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.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Maestro industrial. Empleados:
- Delineantes de 1.a.
- Técnico de organización de 1.a.
- Oficial 1.a administrativo.
- Viajante.

Operarios:

- Maestro de taller.
- Profesional de oficio especial.

Tareas:

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

1. 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 y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

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

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

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

11. Tareas de traducción, correspondencia, 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 realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. 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.

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

Grupo profesional 5

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Analista de 1.ª.
- Delineante de 2.ª.
- Oficial 2.ª administrativo.
- Oficiales de laboratorio.
- Técnicos de organización de 2.ª.

Operarios:

- Chófer de camión, grúa y maquinaria automática.
- Profesionales de oficio de 1.^a.
- Profesionales de oficio de 2.^a.
- Encargado.

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 técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente
5. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
6. 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.
7. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
8. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
9. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
10. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. 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.
14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

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.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Analista de 2.^a.
- Almacenero.
- Auxiliares en general (calgador, laboratorio, administración, organización) etc.

Operarios:

- Chófer de turismo.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.^a.
- Capataz.

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas técnicas y elementales de programación de ordenador, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente
4. Tareas elementales de laboratorio.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
8. 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.
9. 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.
10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
11. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
12. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
18. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
19. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N. 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

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

- Telefonista.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.

Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales 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.
10. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
11. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

ANEXO VI
Plus de nocturnidad
Año 2023 (2.º semestre)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	2023 SEGUNDO SEMESTRE		
				nocturno hora	nocturno hora + ex	nocturno hora ex catg
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1,767		
		EMPLEADOS	Director Gerente	1,767		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1,717		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1,628		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1,523		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1,545		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1,475	0,112	1,587
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe 1º Org Trabajo; Delineante Proyectista	1,475	0,013	1,488
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1,475		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1,482		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1,523		
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1,443		
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1,381	0,022	1,403
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1,381		
		OPERARIOS	Maestro Taller	1,397		
		EMPLEADOS	Analista Primera	1,326	0,048	1,373
GRUPO 5		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1,326	0,018	1,343
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organizacion Segunda	1,326		
		OPERARIOS	Encargado	1,295	0,050	1,345
		OPERARIOS	Oficial Primera	1,297	0,026	1,324
		OPERARIOS	Chofer Camion Grúa	1,295		
GRUPO 6		OPERARIOS	Oficial Segunda	1,297		
		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1,256	0,044	1,300
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1,256	0,016	1,272
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcedor; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	1,256		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1,251	0,040	1,292
		OPERARIOS	Capataz	1,251	0,025	1,277
		OPERARIOS	Oficial Tercera	1,254	0,016	1,270
		OPERARIOS	Especialista	1,254		
		EMPLEADOS	Telefonista	1,227		
		EMPLEADOS	Vigilante	1,227		
GRUPO 7		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1,227		
		OPERARIOS	Peon	1,229		

Año 2024

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	2024		
				nocturno hora	nocturno hora + ex	nocturno hora ex catg
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1,820		
		EMPLEADOS	Director Gerente	1,820		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1,769		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1,677		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1,569		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1,592		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1,519	0,115	1,634
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe 1º Org Trabajo; Delineante Proyectista	1,519	0,014	1,533
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1,519		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1,527		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1,569		
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1,486		
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1,422	0,023	1,445
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1,422		
		OPERARIOS	Maestro Taller	1,439		
		EMPLEADOS	Analista Primera	1,365	0,049	1,414
GRUPO 5		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1,365	0,018	1,384
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organizacion Segunda	1,365		
		OPERARIOS	Encargado	1,334	0,052	1,386
		OPERARIOS	Oficial Primera	1,336	0,027	1,363
		OPERARIOS	Chofer Camion Grúa	1,334		
GRUPO 6		OPERARIOS	Oficial Segunda	1,336		
		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1,294	0,045	1,339
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1,294	0,016	1,311
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcedor; Auxiliar Laboratorio; Almacenero	1,294		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1,289	0,042	1,331
		OPERARIOS	Capataz	1,289	0,026	1,315
		OPERARIOS	Oficial Tercera	1,291	0,017	1,308
		OPERARIOS	Especialista	1,291		
		EMPLEADOS	Telefonista	1,263		
		EMPLEADOS	Vigilante	1,263		
GRUPO 7		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1,263		
		OPERARIOS	Peon	1,266		

ANEXO VII

Actuaciones ante fenómenos meteorológicos adversos

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

“La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III.”

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

CRITERIOS DE ACTUACIÓN FRENTE A LA EXPOSICIÓN DE CONDICIONES AMBIENTALES EXTREMAS

1. JUSTIFICACIÓN.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Asimismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. OBJETO/ALCANCE.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del anexo III.

3. CRITERIOS DE REFERENCIA.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.

Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). “Apéndice 4. Ambiente térmico”.

Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.

Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

4. DESARROLLO.

4.1. TRABAJOS EN INTERIOR.

4.1-1. Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el “Apéndice 4. Ambiente térmico” de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.1-2. Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfort térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.2 TRABAJOS AL AIRE LIBRE.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”.

5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir la aparición de daños para la salud, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.

De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física

De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.

De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor, insolación inminente.

6. CONTROL DE LOS RIESGOS DEBIDOS AL CALOR.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

MEDIDAS PREVENTIVAS ENCAMINADAS A REDUCIR LAS CONDICIONES AMBIENTALES AGRESIVAS:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfort térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

MEDIDAS PREVENTIVAS ENCAMINADAS A DISMINUIR LA CARGA METABÓLICA:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

MEDIDAS PREVENTIVAS APLICADAS SOBRE EL INDIVIDUO:

La exposición del trabajador al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que los trabajadores necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general se debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de los trabajadores, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. MEDIDAS PREVENTIVAS POR TEMPERATURAS BAJAS.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda. Asimismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8.TABLAS AEMET SENSACIÓN TÉRMICA.

[illegible]

N
R
O
M

ANEXO VIII

**Modelo de certificado de empresa para la acreditación
de experiencia profesional**

Marcar lo que proceda:

- A) Certificado de empresa
B) Declaración del interesado (autónomo)

Don _____ DNI/NIE: _____, en
representación de la empresa/ entidad: _____ con
NIF: _____

CERTIFICA:

Que don _____ DNI/NIE: _____, ha traba-
jado en la empresa/entidad: _____ con centro de trabajo ubicado en
_____ de la provincia de _____

REALIZANDO LAS FUNCIONES DE:

OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO	Desde	Hasta	N.º días

Con un total de _____ días

Para que conste y surta efecto para la acreditación de experiencia profesional

NOTA: Se cumplimentará un certificado por empresa/entidad.

Firma y sello en,

_____ a ____ de _____ de 20__