SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de las Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector Metal, código de Convenio 02000195011981, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA

Primero: Inscribir y registrar el Convenio Colectivo, en la forma prevista en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE «INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL» DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2026/2028

CAPÍTULO I. ÁMBITOS, VIGENCIA, COMISIÓN PARITARIA. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

El presente Convenio Colectivo de Industrias y Servicios del Metal de la provincia de Albacete, se otorga por la parte social, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la parte empresarial, las asociaciones empresariales del Sector del Metal (integradas en FEDA).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y personas trabajadoras de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de la industria y los servicios del metal que realizan su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas o centros de trabajo incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes y de mantenimiento de sistemas eléctricos de energías renovables.

También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones y mantenedores de grúas-torre, industrias de óptica y simetría y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo. Podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que, habiendo tenido Convenio propio lo comuniquen a la Comisión de Arbitraje y a la Delegación Provincial de Trabajo de Albacete.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en la Disposición Adicional III del mismo.

Artículo 2. Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2026 hasta el 31 diciembre de 2028.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, efectuada en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

Esta Comisión se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de las partes firmantes 2 por CC. OO. y UGT y 2 por las asociaciones de empresarios del Metal firmantes del presente Convenio.

Sus funciones más importantes son:

a) Interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como de la normativa del sector.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

d) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo.

e) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

f) Estudiará la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Los escritos o comunicaciones relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión Paritaria, deberán ser remitidos a través de la Asociación de Empresarios del Metal (integrada en FEDA) y del sindicato firmante. La Comisión deberá respetar las competencias de la autoridad laboral y jurisdicción del trabajo y no interferir las actuaciones de la misma.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, a excepción de lo dispuesto en el artículo 16.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.

El domicilio de esta Comisión Paritaria, será el de la sede de FEDA, sita en calle de los Empresarios, 6, 02005 Albacete

Artículo 4. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Capítulo II. Jornada, condiciones y tiempo de trabajo

Artículo 5. Jornada laboral.

Para el año 2026, la jornada laboral máxima anual se establece en 1.776 horas.

Para el año 2027, la jornada laboral máxima anual se establece en 1.772 horas.

Para el año 2028, la jornada laboral máxima anual se establece en 1.768 horas.

La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año. Los calendarios laborales, procurarán recoger preferentemente las tardes de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.

Distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año.

El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula: «Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella».

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

El cómputo de ese 10 % de horas de distribución irregular en materia de jornada, comprenderá tanto las horas que se aumenten de la jornada habitual, como las horas minoradas, y deberá acogerse a los siguientes criterios:

1.º La decisión del empresario para hacer uso de esta distribución irregular horaria, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados con una antelación de preaviso mínima de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, tanto para la reducción como para la ampliación de la jornada.

2.º La ampliación de jornada por esta distribución irregular de jornada, será como máximo de una hora diaria, salvo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores.

3.º El período mínimo de descanso diario será de al menos 12 horas y el período mínimo de descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido.

4.º La reducción de jornada máxima será como máximo de 4 horas diarias. Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 5 días, por no emplear al trabajador añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de trabajo. Por lo tanto no podrá ninguna empresa reducir la jornada en base a la distribución irregular, por debajo de 4 horas diarias, debiendo en caso de no contar con trabajo suficiente, por no emplear al trabajador ese día, horas estas que irán destinadas al cómputo de distribución irregular de 10 % de horas anuales.

5.º Las ampliaciones de jornada no podrán realizarse en fracciones de hora, sino que deberán darse en horas completas.

6.º Salvo pacto en contrario, la distribución irregular de jornada no podrá utilizarse para realizar ampliaciones de jornada en días distintos de los habitualmente dedicados al trabajo en la empresa, tales como en vacaciones o puentes establecidos en el calendario laboral.

7.º En caso de producirse un despido declarado o reconocido como improcedente y como consecuencia de esta distribución irregular de jornada, el trabajador se encontrara en situación de débito de horas por no haber saldado esta bolsa de horas negativas al tiempo de producirse el despido, la empresa no podrá detraer de su finiquito cantidad alguna por este concepto. Por el contrario, si la causa de la extinción de la relación laboral fuese la baja voluntaria del trabajador, la empresa sí estará facultada para efectuar dicha detracción de haberes.

8.º Dentro de una misma sección o unidad productiva y para trabajadores con funciones similares, no podrá existir una diferencia mayor de más de 20 horas en cómputo anual entre el trabajador que más uso haya hecho de la distribución irregular y la persona que menos uso haya hecho de la misma.

9.º En el caso de aplicarse esta distribución irregular de jornada, en el seno de cada empresa se producirá una reunión de comisión de trabajo antes del último trimestre del año cuyo orden del día será, entre otros, informar a los RLT de la jornada anual de cada trabajador/a para proceder a su regulación en el año natural en curso.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y la persona trabajadora garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será de 22 días laborables, para todo el personal afectado por este Convenio y durante su vigencia retribuida a razón del salario base vigente en el momento de su disfrute, más la antigüedad (artículo 10), o complemento si procede (artículo 11 o 11 bis). El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total. En caso de extinción del contrato sin haber disfrutado las vacaciones, se computarán estas a razón de 2,5 días por mes trabajado, o fracción, para el pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 7. Licencias.

Las personas trabajadoras a quienes es de aplicación el Convenio tendrán derecho a permiso retribuido (salario base, antigüedad (artículo 10), y complemento en su caso (artículo 11 o 11 bis)), en los siguientes supuestos:

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

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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. Este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el mismo hecho causante.

c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso, se garantizará que al menos dos de los días de disfrute sean laborables para la persona trabajadora. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad, ampliable a dos en el supuesto de que se necesitara hacer un desplazamiento superior a 150 km.

e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista y de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el horario de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de esa prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

h) Un día de licencia retribuida al año para la atención de un tema de carácter personal. La fecha del disfrute deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cinco días naturales.

i) Un día de licencia sin percibo de haberes al año por asuntos propios.

j) Previo aviso y posterior justificación, en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo menor de 12 años, o que por discapacidad así lo requiera y siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a un máximo de 12 horas al año, debiendo presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia. El tiempo de acompañamiento que exceda de esas 12 horas al año, deberá ser recuperado por el trabajador.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán

derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Todas las licencias referidas a parientes hasta el segundo grado por afinidad, se entenderán aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico. En ausencia del certificado del Registro, se deberá aportar declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente, que solo surtirá efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 8. Salario base.

Para el año 2026 y con efectos de 1 de enero se incrementan todos los conceptos retributivos en un 3,5 % según figura en la tabla del anexo I.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional igual a la diferencia hasta alcanzar dicho índice, con un máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2027.

Para el año 2027: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5 % sobre todos los conceptos retributivos.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional igual a la diferencia hasta alcanzar dicho índice, con un máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2028.

Para el año 2028: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5 %. sobre todos los conceptos retributivos.

Finalizado 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional igual a la diferencia hasta alcanzar dicho índice, con un máximo de un 1 %, con efectos de 1 de enero de 2029.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en dos pagas, por el importe de una mensualidad del salario base vigente en las fechas del devengo, más la antigüedad (artículo 10) o complemento si procede (artículo 11 o 11 bis), abonable cada una de ellas en los meses de julio, antes del día 15, y diciembre, antes del día 22. Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear mensualmente el importe de dichas pagas extraordinarias, si bien en cualquier caso, en las fechas indicadas de junio y diciembre se procederá a la liquidación total de cada paga, abonándose en su caso las diferencias que pudieran existir.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, por razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según la norma siguiente:

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. El devengo de las pagas será semestral.

Artículo 10. Complemento compensatorio de la antigüedad.

Consistirá en quinquenios del 5 % del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior. Los trabajadores que con anterioridad al 31/12/95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter «ad personam» el derecho, a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.).

Para los trabajadores contratados fijos en el período comprendido entre el 1/1/96 y el 31/12/2007 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

A partir del 1/1/2015 no se devengará complemento de antigüedad, previsto en el presente artículo, salvo aquellos acuerdos en esta materia que existan en el seno de cada empresa.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran derecho a percibir este complemento por haber sido contratados con anterioridad a 31/12/2007, conservarán el derecho a seguir percibiendo la cuantía correspondiente, como complemento «ad personam» compensatorio de la antigüedad. Del mismo modo, los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en curso de adquisición de los correspondientes períodos de antigüedad para poder generar este derecho, conservarán el derecho a completar los períodos de servicios necesarios para recibir dicho complemento ad personam, con el máximo de quinquenios, respectivamente, previstos en el presente artículo.

Estos complementos ad personam tienen carácter revalorizable, se incrementarán en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 11. Complemento personal sustitutivo de la antigüedad.

Las personas trabajadoras contratadas desde el 1/1/2008 hasta el 31/12/2014 percibirán un complemento personal, en sustitución del concepto de antigüedad que venía rigiendo con anterioridad a la firma de este Convenio, que tendrán derecho a percibir a partir del mes en que cumplan tres años de antigüedad en la empresa. Este complemento tendrá efectos a partir del 1/1/2008, y su cuantía será del 8 % del salario base vigente en cada momento.

A partir del 1/1/2015 no se devengará complemento personal sustitutivo de la antigüedad, previsto en el presente artículo, salvo aquellos acuerdos en esta materia que existan en el seno de cada empresa.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran derecho a percibir este complemento, conservarán el derecho a seguir percibiendo la cuantía correspondiente al 8 % del salario base, como complemento «ad personam». Del mismo modo, los trabajadores y trabajadoras que no hubieran completado el período de antigüedad de 3 años en la empresa necesario para generar dicho complemento, pero que se encuentren en curso de adquisición el 1/1/2015, conservarán el derecho a completar el período de servicios necesario para recibir dicho complemento en la expresada cuantía.

Estos complementos ad personam tienen carácter revalorizable, se incrementarán en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 11 bis. Complemento premio a la estabilidad en el empleo.

Exclusivamente las personas trabajadoras contratadas a partir del 1/1/2015, tendrán derecho a percibir a partir del mes en que cumplan 5 años de permanencia en la empresa, un solo quinquenio del 8 % del salario base vigente en cada momento. Este complemento tiene carácter revalorizable, incrementándose en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 12. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 20 % (resultado de dividir el salario bruto anual, entre la jornada anual) salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 12 bis. Trabajo a turnos.

Se entenderá que existe turnicidad cuando el trabajo en la empresa se organice de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando de manera semanal, quincenal o mensual, de forma alterna en jornadas completas de mañana, tarde o noche, siendo suficiente alternar dos turnos para devengar este complemento.

En ningún caso se entenderá que existe turnicidad cuando se establezcan en la empresa horarios intensivos en verano, Navidad o con motivo de las fiestas locales.

Para los supuestos anteriormente descritos y para compensar el mayor esfuerzo o penosidad que supone la implantación de este sistema de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2024 se establece un plus de turnicidad, consistente en un 5 % del salario base, abonable durante los períodos que efectivamente se trabaje a turnos. A tales efectos, la expresión “períodos” hay que entenderla como referida a todos los días naturales en el espacio de tiempo en que esté activa la turnicidad y no únicamente los días efectivos de trabajo comprendidos en idéntico lapso de tiempo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 14. Dietas.

Las dietas constituyen retribuciones de naturaleza no salarial de carácter irregular que responden al resarcimiento de los gastos que se pudieran generar a las personas trabajadoras, la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar fuera del término municipal en que este ubicada la empresa o el centro de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Quedando acreditada la necesidad objetiva del desplazamiento que da lugar a la percepción de las dietas, la empresa abonará, salvo que pactase otras cuantías distintas, bien con la RLT o en ausencia de estos con las propias personas trabajadoras, las cantidades establecidas en la tablas anexas, todo ello sin perjuicio de que la empresa, a su elección, decida abonar directamente dicho pago a los establecimientos previamente concertados, en las cuantías máximas reflejadas anteriormente.

En casos excepcionales, la empresa asumirá el exceso sobre los gastos debidamente justificados.

Artículo 15. Plus de distancia. Plus de kilometraje.

Plus de distancia:

Las personas trabajadoras que tengan su centro de trabajo fuera del límite del casco urbano de las poblaciones en que hubieran sido contratados, percibirán, como plus de distancia, la cantidad que figura en las tablas anexas por kilómetro o fracción. Este plus será abonable por cada viaje de ida y vuelta, y ello siempre que el trabajador utilice vehículo propio para el desplazamiento. Para determinar el límite del casco urbano de las poblaciones se estará a lo dispuesto en las ordenanzas municipales o en su caso a lo que determine el organismo administrativo que resulte competente.

Plus de kilometraje:

Las personas trabajadoras percibirán un plus de kilometraje en la cantidad que figura en las tablas anexas, que se abonará por kilómetro recorrido, cuando el trabajador realice desplazamiento por encargo de la empresa, con vehículo propio, salvo pacto en contrario por las partes.

Ambos pluses se incrementarán en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base.

Artículo 16. Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Capítulo IV. Mejoras sociales

Artículo 17. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

1.– Accidente de trabajo. En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la persona trabajadora accidentada percibirá el 100 % de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de

las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la entidad aseguradora y dicho 100 %. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente, y hasta tanto permanezca la persona trabajadora de baja por este motivo.

2.– Intervención quirúrgica. Sea cual fuere la causa que la motive, la persona trabajadora percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora.

3.– Enfermedad común. Las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 75 % de la base reguladora, desde el 4.º día de la baja hasta el 20.º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. Asimismo, en los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 75 día de la fecha de la baja médica la persona trabajadora tendrá derecho al 100 % de la base reguladora, con cargo a la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la Seguridad Social y dicho porcentaje.

4.– Hospitalización o internamiento en residencia. En estos supuestos, la persona trabajadora, cualquiera que sea la causa de la hospitalización, también percibirá el 100 % de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo.

En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestación de incapacidad temporal, se abonará cuando la persona trabajadora tenga derecho a la citada prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

Artículo 18. Acumulación del permiso por cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el 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.

El cómputo se realizará multiplicando una hora por el número de días laborables que medien desde la reincorporación por el fin del descanso obligatorio y el en que el menor cumpla nueve meses de edad, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Horas de lactancia = 1 hora x días laborables.

Días de permiso de lactancia acumulados = Horas de lactancia/jornada diaria.

Artículo 19. Jubilación anticipada.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, y siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada, así como lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Capítulo V. Contratación

Artículo 20. Contratos formativos. (Véase Disposición Transitoria primera).

Artículo 21. Contrato de duración determinada. (Véase Disposición Transitoria primera).

Artículo 22. Contrato fijo-discontinuo. (Véase Disposición Transitoria primera).

Artículo 23. Alternativas a la creación del puesto de trabajo.

En la realización de horas extraordinarias se seguirán los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales, se suprimen.

2.º Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

3.º Horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se traten, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la ley considerándose, por tanto estructurales.

4.º Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de personas trabajadoras), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.

5.º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregándose copia semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 24. Período de prueba.

Salvo que una norma de rango superior establezca una duración distinta indisponible por vía convencional en función de la modalidad de contratación que se trate, el ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

– Grupos 1 y 2: Hasta 6 meses.
– Grupos 3 y 4: Hasta 2 meses.
– Grupo 5: Hasta 1 mes.
– Grupos 6 y 7: Hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 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 formativo, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato en prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Artículo 25. Pluriempleo.

Para evitar el pluriempleo las empresas a quienes es de aplicación este Convenio utilizarán las fórmulas de contratación previstas por las disposiciones vigentes en materia de empleo, contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo. En relación con ello, la Comisión Paritaria del Convenio velará para que las empresas y trabajadores se encuentren en las condiciones establecidas en la legislación laboral y de Seguridad Social, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo, así como las situaciones irregulares en que se puedan encontrar las personas trabajadoras.

Artículo 26. Preaviso de cese.

El personal, eventual o fijo, que desee causar baja en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo a esta con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación obligará a esta al abono en la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos de interinidad y cuando sea por despido.

Artículo 27. Cláusula de estabilidad. Subrogación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio o por cualquier Convenio de ámbito inferior (Convenio de empresa) cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas, o empresas privadas, de contratas y subcontratas, independientemente del nivel de contratación en que se encuentren (cedente y cesionaria), y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del ET, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de esta, adscritos a este servicio, en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

En las subrogaciones derivadas del término de la concesión o contrata que no se hallen amparadas por el ámbito de aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la citada obligación no operará respecto de aquellas personas trabajadoras que lleven adscritas al servicio objeto de la subrogación menos de cuatro meses en el momento de la pérdida de la contrata o subcontrata, tanto si son de nueva contratación, como si lo son por un cambio de centro de trabajo producido dentro de dicho plazo. Las situaciones de incapacidad temporal, permisos retribuidos y las vacaciones acaecidas dentro de esos cuatro meses se considerarán como tiempo efectivamente dedicado a la prestación de los servicios objeto de la contrata o subcontrata de que se trate. Asimismo, en estos supuestos, la empresa entrante no estará obligada a asumir las modificaciones de índole salarial o cualquier otra que se hayan producido dentro de los cuatro meses anteriores a que se produzca la subrogación, sin perjuicio de las modificaciones producidas por establecerlo el Convenio Colectivo de aplicación.

En materia de liquidación de haberes y deudas laborales o de Seguridad Social anteriores a la subrogación, se estará al régimen de responsabilidad solidaria entre la empresa cedente y cesionaria previsto en el artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

La empresa que cese en el servicio estará obligada a facilitar a la nueva adjudicataria, en el plazo de 15 días naturales, a contar desde que esta se lo requiera, la siguiente documentación: Nóminas y TC/2 de los últimos 12 meses, anteriores a la subrogación, de todos los trabajadores objeto de la misma, así como copia de sus contratos de trabajo, partes de trabajo y documentos que contenga cualquier novación contractual producida durante la relación laboral.

La empresa saliente comunicará con 15 días de antelación la finalización de su prestación de servicios, especificando tanto a los trabajadoras como a la RLT (si existiese) las condiciones particulares con las que cuente.

La empresa entrante en los 15 días previos al inicio de la actividad y en cualquier caso con al menos 5 días de antelación procederá a la comunicación de la subrogación a los trabajadores afectados.

Capítulo VI. Salud laboral

Artículo 28. Salud laboral.

1.º Las empresas entregarán a las personas trabajadoras un mono o prenda adecuada de trabajo cada seis meses, asimismo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

2.º En los centros de trabajo donde existan delegados de Personal, estos se reunirán con la empresa para promover y asegurar la observancia de las disposiciones vigentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las reuniones serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes.

3.º Los delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud en el trabajo dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como delegados de Prevención. La empresa formará a su cargo a los delegados de Prevención o miembros del Comité de Seguridad y Salud, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.º A todos las personas trabajadoras de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo. A los de nuevo ingreso se les deberá impartir dicho curso al inicio de la actividad y dentro de la jornada laboral.

5.º Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto de trabajo que previamente se habrá consensuado con la representación de personal.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Ante cualquier duda, se tendrá en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6.º Las empresas garantizarán la realización de un reconocimiento médico al año a los trabajadores.

Artículo 28 bis. Adaptación de puesto de trabajo.

En el caso de que una persona trabajadora sea declarada por los facultativos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como apto con limitaciones o restricciones para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo de acuerdo con las características descritas en el profesiograma, la empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 25 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para adaptar el puesto de trabajo a tales limitaciones (temporales o definitivas), siempre que ello fuese posible.

Cuando tal adaptación no fuera factible, la empresa, siempre de común acuerdo con la persona trabajadora afectada, estudiará la posibilidad de reubicarle en otro puesto de trabajo distinto. Si esto fuera posible, la retribución de la persona trabajadora será la establecida en el Convenio Colectivo para su nueva categoría profesional. Todo ello siempre y cuando tal reubicación no afecte a la organización y planificación productiva, debiendo resultar, en cualquier caso, las limitaciones médicas de la persona trabajadora compatibles con las características recogidas en el profesiograma del nuevo puesto y cumpliéndose igualmente con los requisitos de cualificación y aptitud profesional exigidos para este nuevo puesto de trabajo.

A tales efectos la persona trabajadora afectada por tal declaración quedará obligada a pasar reconocimiento médico al menos una vez al año, a fin de revisar la persistencia de las limitaciones en el desarrollo del puesto de trabajo que dieron origen a la citada calificación, debiendo proporcionar a la empresa el informe del servicio de prevención, al objeto de realizar las eventuales nuevas adaptaciones del puesto de trabajo que fueran pertinentes.

La empresa que reciba tal información estará obligada a dar a la misma el tratamiento exigido por la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales.

En los casos de falta de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora sobre el cambio de puesto de trabajo propuesto, se remitirá consulta al comité de seguridad y salud, cuyo informe no vinculante deberá ser remitido en el plazo máximo de quince días. En ningún caso se entenderá que la persona trabajadora haya decidido extinguir voluntariamente su relación laboral.

Artículo 29. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector, cuya función será la de fomentar la aplicación de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. La Comisión será paritaria entre trabajadores y empresarios pudiendo participar en las reuniones técnicos en la materia, a petición de cualquiera de las partes.

Capítulo VII. Clasificación profesional. Código de conducta, formación y TPC

Artículo 30. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, y estarán a lo dispuesto según II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal o en sus sucesivas modificaciones.

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

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

3.º 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.

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

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

Las categorías vigentes que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

– Técnicos: Es el personal con alto grado de 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 económica 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 y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.º Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

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

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

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

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

E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

1.º El grado de supervisión y ordenación de tareas.

2.º La capacidad de interrelación.

3.º Naturaleza del colectivo.

4.º Número de personas sobre las que ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor para cuya valoración se 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.

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 equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de bases de cotización de la Seguridad Social y comprende, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.º 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.º 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.º Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.º 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.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.º 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «titulados superiores de entrada», que se definen como aquellos titulados superiores o licenciados, que independientemente del tipo de contrato formalizado, no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en n.º 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada y comprende, las siguientes categorías.

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (n.º 1). Proyectistas. ATS/DUE. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ingenieros Técnicos (Peritos). Graduados Sociales y/o Diplomados en relaciones laborales.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.º 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.º 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.º 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.º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

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 de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista programador. Delineante o Dibujante proyectista. Jefes de áreas y servicios.

Empleados:

Jefes de áreas y servicios. Jefe de 1.ª Administrativo.

Operarios:

Maestro Industrial. Jefe de taller (formación cualificada).

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.º 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, pintura, etc.).

2.º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3.º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

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

5.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.º 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.

7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10.º Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

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

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

13.º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado 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 los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (módulos de nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.os 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Técnico de Laboratorio. Técnico de organización. Técnico de administración. Viajante. Delineante de 1.ª.

Operarios:

Encargado. Profesional de oficio especial.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

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

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

3.º 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.º 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.º Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

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

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

10.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

12.º 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.º Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.

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

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

16.º 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 de adaptación.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 2.ª. Oficial Administrativo de 1.ª y 2.ª. Comercial.

Operarios:

Chófer de turismo y camión. Jefes de grupo. Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.º 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.º 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.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

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

6.º Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.º Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales, de fabricación.

10.º Tasas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11.º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado así como cálculos sencillos.

12.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13.º 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 parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14.º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

16.º Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

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. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.^{os} 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Operador de ordenador. Telefonista. Recepcionista. Dependiente. Auxiliar Administrativo. Almacenero. Conserje.

Operarios:

Conductor de máquina. Especialista. Profesional Oficio de 3.ª.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.º Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, mecánica, pintura, etc.

3.º Tareas elementales de laboratorio.

4.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.

5.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo cálculo, facturación o similares de administración.

7.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8.º Tareas de ajuste de sedes de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de sedes de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9.º 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.º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11.º Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12.º Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

13.º Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14.º Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16.º Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

17.º 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.).

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 ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.os 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza. Portero/a. Vigilante.

Operarios:

Peón. Personal de limpieza. Aprendiz menor de 18 años.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas manuales.

2.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo portales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.º Tareas de recepción, o nación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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

10.º Tareas de limpieza en el centro de trabajo.

11.º Tareas de control de acceso a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

Artículo 31. Código de Conducta Laboral (Régimen Disciplinario)

El acuerdo sobre código de conducta laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal o en sus sucesivas modificaciones.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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. 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 o a la empresa.

H. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

I. 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.

J. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

K. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

L. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

M. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

N. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

D. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

E. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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 otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

H. 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.

I. 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.

J. 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.

K. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifesté en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

L. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

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

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 20 en un año.

B. La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes.

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

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

E. El abandono del servicio o puesto de trabajo 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. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

I. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

J. 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.

K. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

L. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

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

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

O. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. 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 mismos para sus compañeros o terceras personas y origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Artículo 32. Formación y cualificación profesional.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el capítulo VII del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal o en sus sucesivas modificaciones.

Artículo 33. Tarjeta profesional del metal.

En este artículo se estará en lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal o en sus sucesivas modificaciones.

Capítulo VIII. Acción sindical

Artículo 34. Acumulación del crédito horario.

Previa comunicación a la dirección de la empresa, se establecerá la acumulación de horas sindicales que tuvieran derecho, los distintos miembros de los comités de empresa de uno o varios de sus componentes si así lo solicitaran estos últimos.

Capítulo IX. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Protocolo LGTBI

Artículo 35. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

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

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

Medidas referentes al acceso al empleo:

a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

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

Medidas referentes a las retribuciones:

a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas que, por el número de personas trabajadoras a que den ocupación según disponga la normativa de aplicación en cada momento, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.

b) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Protocolo LGTBI.

Declaración de principios:

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

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

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

Medidas referentes al acceso al empleo:

a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

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

Medidas referentes a las retribuciones:

a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

b) Siempre y cuando las empresas en función del número de personas trabajadoras que tengan de acuerdo con las previsiones legales establecidas en cada momento, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

c) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En casos de denuncia, el procedimiento de actuación será el mismo que el previsto en el artículo precedente.

Artículo 37. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal o sucesivos, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Disposición Adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En los casos en los que en el texto se haya utilizado el masculino como genérico para englobar a las personas trabajadoras, en ningún caso ello supone ignorancia de las diferencias de género existentes, ni discriminación alguna por razón de sexo, sino simplemente a los efectos de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Adicional segunda. Integración de las personas con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad, adecuando la misma a la actividad laboral a prestar. Todo ello en cumplimiento del artículo 42 del RD Leg. 1/2013 de 9 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.

Disposición Adicional tercera. CNAES de aplicación.

De acuerdo con lo establecido en el anexo I del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente son las que a continuación se relacionan:

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, electromédicos 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.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
31.02 Fabricación de muebles de cocina*.
* Aquellos casos en los que sean de metal.
31.03 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*.

* Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.

38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.

38.31 Separación y clasificación de materiales*.

* El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.).

38.32 Valorización de materiales ya clasificados.

* La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.

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.

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 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.*.

* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios*.

* Excluidas las actividades de venta.

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*.
* Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.
71.20 Ensayos y análisis técnicos*.
* Comprende ensayos, pruebas o certificaciones de maquinaria, de soldadura y piezas de unión, de nuevas tecnologías, de procesos industriales o de ITV.
80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*.
* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*.
* Solamente la limpieza de maquinaria 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*.
* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
95.25 Reparación de relojes y joyería.
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico*.
* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

Disposición Adicional cuarta.

Para el estudio de determinadas materias específicas como son la regulación y determinación del tiempo de trabajo (desplazamientos), disponibilidad del mismo (guardias o retenes), prevención de riesgos laborales (actividades que se consideren penosas, peligrosas y/o toxicas), se crearán unas comisiones específicas ad hoc.

La composición de las citadas comisiones tendrán carácter paritario entre las partes firmantes del presente Convenio (asociaciones empresariales y sindicatos) pudiendo ir acompañadas de personal técnico especializado. En caso de emisión de informes o dictámenes, estos no tendrán carácter vinculante, careciendo de eficacia general salvo posterior modificación formal del Convenio.

Disposición Transitoria primera. Contratación.

Según determina el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, la regulación de la contratación es materia reservada al ámbito de la negociación estatal. Actualmente, la Comisión Negociadora del citado Convenio mantiene reuniones con la finalidad de adaptar el contenido de la reforma laboral establecido en el RD Ley 32/2021 a las necesidades del sector. No obstante ello, las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de la relevancia, trascendencia y necesidades que tiene esta materia en los niveles de ámbito inferior de negociación colectiva, acuerdan establecer en esta materia un régimen transitorio, el cual será de aplicación, hasta la fecha de publicación del nuevo V Convenio Estatal de la Industria, Nuevas Tecnologías y Servicios del sector Metal, o acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 20. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adqui-

rir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

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

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

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

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

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

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será del 80 % para el primer año y del 90 % para el segundo año, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas a partir como mínimo de la categoría de Oficial de 3.ª, 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.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Este contrato se regirá por las siguientes reglas:

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

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos 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 período 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 con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 80 % de los salarios de la categoría para la que se haya contratado. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. Contrato de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

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

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, 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 del Estatuto de los Trabajadores (contrato fijo-discontinuo).

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce 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.

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

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

4. 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.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 22. Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa así lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

3. El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se efectuará por medio de burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, WhatsApp, o cualquier otro medio acordado o de utilización habitual por las partes como medio de comunicación, que acredite la recepción de la comunicación. Este llamamiento deberá realizarse con al menos 5 días de antelación al inicio de la prestación de servicios, debiendo indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo.

La ausencia de contestación en el plazo indicado o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderá como dimisión de la persona trabajadora.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, capacidad técnica, conocimientos o especialidad de que se trate.

b) Antigüedad y experiencia en la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios corresponderá a la empresa según el orden que se indica, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas según criterios objetivos.

Al ir finalizando la campaña o actividad productiva, el personal fijo-discontinuo cesará siguiendo los criterios establecidos en el orden de llamamiento, y en cuanto al criterio b) cesarán en primer lugar las personas con menor antigüedad.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Este contrato podrá celebrarse bajo la modalidad de tiempo parcial, con un mínimo del 50 % de la jornada ordinaria.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Disposición Transitoria segunda.

Reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar este pacto, acuerdan que el abono de los atrasos derivados por la aplicación de este Convenio pueda efectuarse, bien dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del mismo, o bien en un sola paga a los tres meses de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Anexo I

Tablas salariales

Tablas salariales definitivas 2026 (Incremento del 3,5 % sobre tablas salariales de 2025, efectos económicos 01/01/2026)		
Grupo profesional	**Grupo**	**Salario mes**
Analistas de Sistemas – Titulación en Ingeniería – Licenciaturas Titulación en Arquitectura – Dirección de Áreas y Servicios	1	2.275,64 €
Peritos/as y Aparejadores/as – Proyectistas – ATS y/o DUE Titulaciones superiores de entrada – Graduados/as Sociales y/o Diplomados/as en Relaciones Laborales	2	1.951,36 €

Analista Programador/a. – Delineante/Dibujante Técnico Proyectista Jefes/as de Áreas y Servicios – Jefe/a de 1.ª Administrativo – Maestría Industrial – Jefatura de Taller	3	1.769,51 €
Personal técnico de laboratorio y de organización – Encargados/as Delineantes de 1.ª	4-A	1.682,52 €
Personal Técnicos Administrativos – Viajantes – Profesional de oficio especial	4-B	1.658,25 €
Delineante 2.ª – Oficialías administrativas 1.ª y 2.ª – Jefe/a de Grupo Comercial	5-A	1.604,29 €
Chófer de turismo y de camión – Profesionales de oficio de 1.ª	5-B	1.579,36 €
Profesionales de oficio de 2.ª	5-C	1.556,27 €
Auxiliar Administrativo/a – Personal de Almacén	6-A	1.553,22 €
Atención telefónica – Recepcionista – Especialista – Operador/a de ordenador – Dependiente/a – Conserje – Conducción de máquinas Personal de oficio de 3.ª	6-B	1.534,74 €
Ordenanza – Portería – Vigilante – Peón/a – Personal de limpieza	7-A	1.512,23 €
Aprendiz menor de 18 años	7-B	*

Pernoctación	34,67 €
Media dieta	19,92 €
Dieta completa	39,85 €
Plus de kilometraje y plus distancia	0,52 €

* Si alguna categoría profesional quedase por debajo del SMI vigente en cada momento teniendo en cuenta todos los emolumentos que percibiera la persona trabajadora, el salario total se acomodará al SMI en cómputo global.

Albacete, 14 de octubre de 2026.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí. 27.319