



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 talleres de reparación de vehículos para el período comprendido de la provincia de Albacete, entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027, 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 103/2023, de 25 de julio, 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 de talleres de reparación de vehículos, 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 «TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS» DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2025/2027

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

Artículo preliminar.– Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo de «Talleres reparación de vehículos» de la provincia de Albacete, se otorga por la parte social, Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), y por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresariales de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (APETREVA, integrada 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 talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, ya sean turismos, maquinaria agrícola, industriales, de transporte de mercancías, servicio público, o de viajeros.

Podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que habiendo tenido Convenio propio lo comuniquen a la Comisión Paritaria y a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo de Albacete.

Artículo 2.– Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2025 hasta el 31 diciembre de 2027.

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.

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes firmantes en cualquier fecha dentro del último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3, apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y otros cuatro representantes de los empresarios/as, pudiendo dicha Comisión nombrar una Presidencia para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.
- f) 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.
- 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 ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

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 15. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.

Su domicilio social será en los locales de la Asociación de Talleres, c/ La Roda, 22, 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 las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5.– Jornada laboral.

La jornada laboral máxima anual para los años de vigencia del presente Convenio será de 1.780 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella».

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. Salvo que exista pacto en contrario en el seno de la empresa, deberá acogerse a los siguientes criterios:

1.º La decisión del empresariado para hacer uso de esta distribución irregular horaria, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores y a las personas trabajadoras afectadas 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, la persona trabajadora se encontrará 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 de la persona trabajadora, la empresa sí estará facultada para efectuar dicha detracción de haberes.

8.º Dentro de una misma sección o unidad productiva y para personas trabajadoras con funciones similares, no podrá existir una diferencia mayor de más de 20 horas en cómputo anual entre la persona trabajadora 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 persona trabajadora para proceder a su regulación en el año natural en curso.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Artículo 6.– Vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será de 22 días laborables para todo el personal afectado por este Convenio.

La retribución del período de disfrute de vacaciones será la media de las percepciones salariales ordinarias o habituales (excluidas horas extraordinarias, pagas extras, salvo que estas últimas se encuentren prorrateadas y percepciones extrasalariales, indemnizaciones y suplidos) percibidas en los seis meses anteriores a la fecha de su disfrute.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, que también podrán convenir la división en dos del período total.

Cuando el período de vacaciones 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 ET (RCL 2015, 1654), 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.– Permisos y licencias.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 2) 3 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo se ampliará en dos días naturales más.
- 3) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

4) 5 días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante.

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

6) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán 2 días de licencia sin percibo de haberes.

7) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que por edad o discapacidad así lo requiera y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se verá obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordará con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.

8) Un día por traslado del domicilio habitual.

En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en la regulación legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 8.– Salario base.

Durante la vigencia de este Convenio, el salario base de cada uno de los grupos profesionales será el que establece las tablas anexas de este Convenio.

Para el año 2025: Con efectos de 1 de marzo de 2025, se aplicará un incremento del 3 % sobre todos los conceptos retributivos calculado sobre Tablas de 2024, tal y como se relaciona en las tablas anexas.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuese superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 0,5 % con efectos de 1 de enero de 2026.

Para el año 2026: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese), se aplicará un incremento del 3,75 % sobre todos los conceptos retributivos, tal y como se relaciona en las tablas anexas.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuese superior al 3,75 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 0,5 % con efectos de 1 de enero de 2027.

Para el año 2027: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese), se aplicará un incremento del 4 %, sobre todos los conceptos retributivos, tal y como se relaciona en las tablas anexas.

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 si procede, 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 julio 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.– 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. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras contratadas fijos a partir del 1/1/96 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.



Artículo 11.– Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15 %, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 12.– Horas extraordinarias.

1. 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.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Estas horas tendrán un incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 13.– Dietas.

Sin distinción de categorías, las personas trabajadoras que realicen desplazamientos con estancia, fuera del término municipal en que esté ubicada la empresa, percibirán, por este concepto, las cantidades anexas a las tablas salariales, ello sin perjuicio de que la empresa abone directamente el alojamiento a la persona trabajadora en establecimiento autorizado para ello, en cuyo caso no se devengarán las expresadas dietas. Sin perjuicio de lo anterior en aquellos casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

Artículo 14.– Plus de kilometraje.

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 kilometraje, las cantidades anexas a las tablas salariales por kilómetro o fracción. Este plus será abonable por cada viaje de ida y vuelta, y ello siempre que la persona trabajadora 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 competente. El plus 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. El plus de referencia se incrementará en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base.

Artículo 15.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, 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.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

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 16.– 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 la empresa 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, siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador 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 personas trabajadoras 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, siendo a cargo de las empresas 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 prestaciones de incapacidad temporal se abonará cuando la persona trabajadora tuviera derecho a la citada prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre cuando la relación laboral de la persona trabajadora permanezca vigente.

Artículo 17.– 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 18.– 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 contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

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.

Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal, de que en las empresas del sector no se supere el límite del 25 % de contratación temporal en el sector.

Artículo 19.– Contrato formativo.

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 adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

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

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

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

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

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un

programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

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

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

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

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos 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 del Estatuto de los Trabajadores. 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 se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, estableciéndose el 80 % para el primer año y del 90 % para el segundo año, respecto de la fijada en Convenio para la categoría contratada a partir como mínimo de la categoría de Oficial de 3.^a. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

3. 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 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.

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 75 % 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.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 20.– Creación de empleo.

Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de 1.500 horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.

A tales efectos, 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 a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Artículo 21.– Período de prueba.

Con efectos desde la publicación del presente Convenio, 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:

Grupo 1: Hasta 6 meses.

Grupo 2: Hasta 6 meses.

Grupo 3: Hasta 2 meses.

Grupos 4 y 5: Hasta 1 mes.

Grupos 6 y 7: Hasta 15 días.

Artículo 22.– 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 las personas trabajadoras inscritos en la Oficina de Empleo. En relación con ello, la Comisión Paritaria del Convenio velará para que las empresas y personas trabajadoras 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 23.– Preaviso de cese.

La persona trabajadora, eventual o fijo, que desee causar baja en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo a esta con una antelación mínima de quince 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, excepto durante el período de prueba.

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.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL

Artículo 24.– Salud laboral.

1) El empresario/a deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Se entenderá por «equipo de protección individual», cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Como mínimo, las empresas entregarán a sus personas trabajadoras un mono o prenda de trabajo cada seis meses, la cual deberá ser sustituida cuando estas se hayan deteriorado.

2) 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) 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) A todas 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.

5) A los de nuevo ingreso se les deberá impartir dicho curso al inicio de la actividad y dentro de la jornada laboral. Las empresas garantizarán la realización de un reconocimiento médico al año a las personas trabajadoras.

6) 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.

7) El tiempo dedicado al reconocimiento o examen de salud, será considerado jornada laboral, si se necesitara el traslado a un centro médico, los desplazamientos serían también por cuenta de la empresa.

8) Los delegados de prevención podrán proponer a las empresas el cambio de mutua, cuando de una manera acreditada (altas IT injustificadas, tratamientos de los diagnósticos inadecuados, etc.) estas no cumplan eficientemente la prestación del servicio.

Artículo 25.– 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) ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. Esta será paritaria entre personas trabajadoras y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26.– Sistema de 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, según el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (BOP 12 de enero de 2022) o en sus sucesivas modificaciones.

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

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

3) En 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) 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.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo serán adscritas 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:

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

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

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

5) 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, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de empresa o de la valoración de todos o alguno de los factores.

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

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

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

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

E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y 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.

Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el presente acuerdo, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional. En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes de mutuo acuerdo podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Provincial para que este dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

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:

Personal técnico:

Analistas de Sistema (titulación superior), Ingenieros/as, Licenciados/as, Arquitectos/as, Directores/as de Áreas y Servicios.

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

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

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

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

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

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son aquellas 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».

Se corresponden a 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 titulado/as superiores de entrada, comprende las siguientes categorías.

Personal técnico:

Titulados/as superiores de entrada. (*) Arquitectos/as Técnicos (Aparejadores/as), Ingenieros/as Técnicos/as (Peritos/as) Graduados/as Sociales y ATS/DUE.

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

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

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

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

3. Actividades y tareas propias de ATS/DUE, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. 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 serán las siguientes categorías:

Personal técnico:

Analista Programación, Delineante Projectista, Jefes/as de Áreas y Servicios.

Empleados/as:

Jefe/a de 1.ª Administrativo/a.

Operarios/as:

Maestría Industrial, Jefe/a de Taller (formación cualificada).

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales de automoción como pintura, electricidad, mecánica, chapistería, etc.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de Tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización que, consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenado, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado e/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 y trabajadoras encargados/as de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 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 números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social y comprende las siguientes categorías:

Personal técnico:

Técnico/a de Organización, Técnico/a Administrativo/a.

Empleados/as:

Jefe/a de 2.^a Administrativo, Viajante.

Operarios/as:

Maestría de Taller, Profesional de Oficio Especial.

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5.

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

Cajero/a, Of. Administrativo/a de 2.^a.

Operarios/as:

Jefe/a de Grupo, Chófer de Turismo y Camión, Capataces/as, Encargado/a (pequeño taller), 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. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

3. Tareas de automoción, tales como pintura, electricidad, mecánica, chapistería, etc, con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efectos de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales, de fabricación.
10. 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. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros/as han preparado así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajos de carga descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose 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 números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social, y comprende las siguientes categorías:

Empleados/as:

Operador/a de Ordenador, Telefonista, Recepcionista, Dependiente, Auxiliar Administrativo, Personal de Almacén.

Operarios/as:

Conductor/a de Máquina, Especialista, Profesional de Oficio de 3.^a

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de automoción como pintura, electricidad, mecánica, chapistería, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.

5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo cálculo, facturación o similares de administración.
7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
8. 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. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
11. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
12. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

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.º 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social, y comprende las siguientes categorías:

Empleados/as:

Ordenanza, Portería.

Operarios/as:

Peón/a, Personal de Limpieza.

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, o nación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarias para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
10. Tareas de limpieza en el centro de trabajo.
11. Control de acceso a edificios y locales sin requisito especiales ni arma.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.– Estructura del código de conducta.

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, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (BOP 12 de enero de 2022) o en sus sucesivas modificaciones.

Principios ordenadores. 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 las personas trabajadoras y los empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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.

Graduación de las faltas.

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 veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

H) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas 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 que se manifieste 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 repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

M) 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.

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

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. 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:

1. Faltas leves: 10 días.
2. Faltas graves: 20 días.
3. Faltas muy graves: 60 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.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28.— Formación y cualificación profesional.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (BOP 12 de enero de 2022), o en sus sucesivas modificaciones.

CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 29.— 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, adoptara 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.

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.

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 dos 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 31.– Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal (BOP 12 de enero de 2022) o sucesivos, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Disposición Adicional primera.– Comisión estudio categorías profesionales.

Se crea una Comisión Paritaria para el estudio de las categorías profesionales, para la posible unificación de los grupos profesionales: 4-B con el 4-A, 5-C y 5-B con el 5-A y 6-C y 6-B con el 6-A.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2025 (INCREMENTO 3 %)

Operarios/as	Empleados/as	Técnicos/as	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas, Ingeniería, Licenciatura Arquitectura, Directores de Áreas y Servicios	1	2.135,82 €
		Peritaje y Aparejadores, ATS (DUE), Titulados Superiores de entrada (1) Graduados Sociales	2	1.831,49 €
Maestría Industrial, Jefatura de Taller (formación cualificada)	Jefe de 1. ^a Administración	Analista Programación, Jefes Áreas y Servicios, Delineante Proyectista	3	1.660,52 €
Maestría de Taller	Jefe de 2. ^a Administración	Técnico/a Organización	4-A	1.599,29 €
Prof. de Oficio Especial	Viajante	Técnico/a Administración	4-B	1.575,47 €
Jefatura de Grupo	Of. Administrativo de 2. ^a		5-A	1.524,43 €
Chófer de Turismo y de Camión. Capataz. Encargado/a (p. taller). Profesional de Oficio 1. ^a	Cajero/a		5-B	1.500,55 €
Profesional de Oficio 2. ^a			5-C	1.477,48 €
Conductor/a de Máquina, Profesional de Oficio 3. ^a	Auxiliar Administración. Telefonista, Almacén. Recepcionista. Operador/a de Ordenador. Dependiente/a		6-B	1.457,31 €
Especialista			6-C	1.442,36 €
Peón/a. Personal de Limpieza	Ordenanza, Portería		7-A	1.427,00 €

Media dieta: 24,16 €

Dieta completa: 48,37 €

Plus kilometraje: 0,48 €

*Si durante la vigencia del Convenio el salario de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES AÑO 2026 PROVISIONALES (INCREMENTO 3,75 %)

Operarios/as	Empleados/as	Técnicos/as	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas, Ingeniería, Licenciatura Arquitectura, Directores de Áreas y Servicios	1	2.215,91 €
		Peritaje y Aparejadores, ATS. (DUE), Titulados Superiores de entrada (1) Graduados Sociales	2	1.900,18 €



Maestría Industrial, Jefatura de Taller (formación cualificada)	Jefe de 1. ^a Administración	Analista Programación, Jefes Áreas y Servicios, Delineante Proyectista	3	1.722,79 €
Maestría de Taller	Jefe de 2. ^a Administración	Técnico/a Organización	4-A	1.659,26 €
Prof. de Oficio Especial	Viajante	Técnico/a Administración	4-B	1.634,55 €
Jefatura de Grupo	Of. Administrativo de 2. ^a		5-A	1.581,60 €
Chófer de Turismo y de Camión. Capataz. Encargado/a (p. taller). Profesional de Oficio 1. ^a	Cajero/a		5-B	1.556,83 €
Profesional de Oficio 2. ^a			5-C	1.532,89 €
Conductor/a de Máquina, Profesional de Oficio 3. ^a	Auxiliar Administración. Telefonista, Almacén. Recepcionista. Operador/a de Ordenador. Dependiente/a		6-B	1.511,95 €
Especialista			6-C	1.496,45 €
Peón/a. Personal de Limpieza	Ordenanza, Portería		7-A	1.480,51 €

Media dieta: 25,07 €

Dieta completa: 50,18 €

Plus kilometraje: 0,50 €

*Si durante la vigencia del Convenio el salario de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

ANEXO III. TABLAS SALARIALES AÑO 2027 PROVISIONALES (INCREMENTO 4 %)

Operarios/as	Empleados/as	Técnicos/as	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas, Ingeniería, Licenciatura Arquitectura, Directores de Áreas y Servicios	1	2.304,55 €
		Peritaje y Aparejadores, ATS. (DUE), Titulados Superiores de entrada (1) Graduados Sociales	2	1.976,18 €
Maestría Industrial, Jefatura de Taller (formación cualificada)	Jefe de 1. ^a Administración	Analista Programación, Jefes Áreas y Servicios, Delineante Proyectista	3	1.791,71 €
Maestría de Taller	Jefe de 2. ^a Administración	Técnico/a Organización	4-A	1.725,64 €
Prof. de Oficio Especial	Viajante	Técnico/a Administración	4-B	1.699,93 €
Jefatura de Grupo	Of. Administrativo de 2. ^a		5-A	1.644,86 €
Chófer de Turismo y de Camión. Capataz. Encargado/a (p. taller). Profesional de Oficio 1. ^a	Cajero/a		5-B	1.619,10 €



Profesional de Oficio 2. ^a			5-C	1.594,20 €
Conductor/a de Máquina, Profesional de Oficio 3. ^a	Auxiliar Administración. Telefonista, Almacén. Recepcionista. Operador/a de Ordenador. Dependiente/a		6-B	1.572,43 €
Especialista			6-C	1.556,31 €
Peón/a. Personal de Limpieza	Ordenanza, Portería		7-A	1.539,73 €

Media dieta: 26,07 €

Dieta completa: 52,19 €

Plus kilometraje: 0,52 €

*Si durante la vigencia del Convenio el salario de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

Albacete, 17 de junio de 2025.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

14.386