



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0883/22

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN DE 18 DE ABRIL DE 2022, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO: 05000135011982).**

Con fecha 1 de abril de 2022, y de conformidad a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, la persona designada al efecto por la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila solicitó la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del referido colectivo, aprobado el 28 de marzo de 2022.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010 y en la Orden EYH/1139/2017, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

**Primero.** Inscribir el nuevo convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 18 de abril de 2022.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

### TÍTULO I

#### NATURALEZA JURÍDICA

##### Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Abulense de Empresarios del Metal y, de la otra, por las Centrales Sindicales, U.G.T.-FICA y Federación de Industria de CC.OO.

### TÍTULO II

#### ÁMBITOS

##### Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores de Ávila y provincia que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

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

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

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

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

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

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

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

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

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

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio, están incluidas en el Anexo I del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022).

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración, que será de 3 años, finalizará el 31 de diciembre del 2024.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación para el año 2025, dentro de la primera quincena del mes de enero. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

### **Artículo 5. Compensación, garantía y absorción.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma

que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio manteniéndose estrictamente “*ad personam*”.

### TÍTULO III

#### CONTRATACIÓN

##### **Artículo 6. Conversión de contratos temporales en indefinidos.**

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

##### **Artículo 7. Contratos formativos. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

A) Contratos de formación en alternancia.

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.

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 entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá

contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan 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 presente convenio colectivo.
- 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 vigente E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

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

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

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

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas 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 del vigente E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65 % del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

#### C) Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del art. 215.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

#### **Artículo 8. Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible 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 responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

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 un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima 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.

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 contrata, 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.

3. 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.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión



también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

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

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

#### **Artículo 9. Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

#### **Artículo 10. Empresas de trabajo temporal. Subcontratación de obras o servicios. subrogación de personal.**

##### 1. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.
- c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos y retribuciones que los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida, a todos los niveles, la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure.

Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, en un plazo máximo de 10 días, copia del contrato de puesta a disposición de los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones que dispone el artículo 15 del Real Decreto 417/2015, de 29 de enero, por el que se aprueba el reglamento de las empresas de trabajo temporal.

##### 2. Subcontratación de obras o servicios.

Se estará a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a accidentes de trabajos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen y complementen.

### 3. Subrogación de personal.

Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores adscritos a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, siempre que los mismos lleven al menos nueve meses adscritos a la referida contrata.

La subrogación procederá igualmente respecto de los trabajadores que, reuniendo el requisito temporal antes indicado, se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas. Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquélla sea inferior a nueve meses.

La empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, viene obligada a comunicarlo de modo fehaciente a la contratista cesante, requiriendo de ésta la documentación que seguidamente se relaciona, la cual deberá ser facilitada por la cesante en el plazo de los siete días siguientes a aquél en que haya recibido el requerimiento:

- 1) Fotocopia de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos nueve meses.
- 3) Fotocopia de las nueve últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o Comité de Empresa, debidamente registrados, si existieren.

Para el supuesto de que la entrante no efectuara la comunicación y requerimiento expresados, la saliente podrá en cualquier caso remitir a aquella la documentación aludida, surtiendo tal remisión todos los efectos a que haya lugar en orden a la efectiva subrogación de los trabajadores afectados.

La empresa adjudicataria saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de la Seguridad Social referidos al período de tiempo en que los trabajadores subrogados estuvieran a su servicio.

Operada la subrogación, será de aplicación a los trabajadores subrogados el horario de trabajo que practique la empresa entrante, sin que ello entrañe modificación sustancial de condiciones de trabajo y sin que en ningún caso pueda suponer un incremento de la jornada anual que correspondiese al trabajador subrogado.

En el supuesto de trabajadores contratados para obra o servicio determinado en los que la obra o servicio venga referida a la contrata que finaliza, y cuya subrogación no pueda tener lugar por cualquier causa, la finalización de la contrata para la saliente determinará la extinción de la relación laboral del trabajador, con derecho, por parte de éste, a percibir las indemnizaciones que en tal momento resulten exigibles.

Lo dispuesto en este artículo tiene carácter vinculante para las tres partes afectadas, es decir, empresa cesante, entrante y trabajadores adscritos a la contrata.

#### **Artículo 11. Período de prueba.**

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

El ingreso de los trabajadores 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 seis meses.

Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4: hasta un mes.

Grupo 5: hasta un mes.

Grupo 6: hasta 15 días.

Grupo 7: hasta 15 días.

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

#### **Derechos y obligaciones:**

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

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

#### **Resolución o desistimiento del contrato:**

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

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

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

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

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

#### **Interrupción del periodo de prueba:**

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



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 12. Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 2 meses para técnicos de grado medio y superior y 15 días, para el resto de personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente la empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 13. Finiquitos.**

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores los impresos correspondientes, por duplicado ejemplar, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del trabajador. Los modelos de documentos de cada empresa, relativos a la terminación de la relación laboral, deberán ser dados a conocer previamente al comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán solicitar, con carácter previo a la percepción del recibo del finiquito, la presencia de un representante legal de los trabajadores, bien sea del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, o de la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador. Del mismo modo, el trabajador podrá exigir, dentro de los cinco días hábiles anteriores a su firma, copia del recibo finiquito para los usos que estime oportunos.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignan.

### **TÍTULO IV**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 14. Clasificación profesional.**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 12 de enero de 2022).

No obstante lo anterior, la totalidad de las categorías profesionales, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

## TÍTULO V

### ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 15. Salarios.

1. Las condiciones económicas pactadas hasta el 31 de diciembre de 2022 son las que figuran en la tabla recogida como Anexo I.

2. Las condiciones económicas pactadas para el año 2023 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2022, en un 3,80 %.

3. Las condiciones económicas pactadas para el año 2024 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2023, en un 3,80 %.

#### Artículo 16. Revisión salarial.

Año 2022:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2022, un incremento superior al 3,55 %, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

Año 2023:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2023, un incremento superior al 3,80 %, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

Año 2024:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2024, un incremento superior al 3,80 %, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2024. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 17. Pago de salarios.

Las empresas reflejarán en nómina, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador. El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si éste fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día de la semana.

Se respetarán, en todo caso, las situaciones existentes en cada empresa.

El trabajador, previa solicitud, podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del noventa por ciento de aquél.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento anual de lo adeudado.

**Artículo 18. Complementos salariales personales. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo II, y serán objeto de revisión en los términos expresados en el artículo 16.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16.

Cada quinquenio se abonará a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumpla. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, sin excluir el tiempo de aspirantado, formación o servicio como botones.

La forma de abono por cada quinquenio generado será la resultante de multiplicar el número de quinquenios por el importe de la tabla del Anexo II.

**Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.**

A) Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones reglamentarias que le son de aplicación, la empresa, deberá adoptar medidas colectivas e individuales para evitar la exposición a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Estos conceptos vendrán determinados según lo recogido en la evaluación de riesgos de cada puesto.

Cuando no resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de medidas adecuadas, el complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán durante el año 2022, en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concurra una, dos o tres de las circunstancias indicadas.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16.

El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25 %, 30 % ó 35 %, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

B) Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento en la cuantía que se indica en el Anexo IV en el año 2022.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16.

El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

- a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

Se respetarán íntegramente las fórmulas existentes para el cálculo del plus de nocturnidad que puedan existir en las empresas afectadas por este Convenio.

C) Plus de turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas.

El importe económico correspondiente al plus de turnicidad será de un 4 % del salario base establecido en el Anexo I, para cada año de vigencia del presente convenio.

Dicho plus de turnicidad será abonado únicamente por aquellas empresas que tengan establecido dicho sistema de trabajo.

D) Trabajo en días no laborables para las empresas dedicadas al mantenimiento de instalaciones.

Cuando se presten servicios en días no laborables, el trabajador tendrá derecho a un día y medio de descanso por cada uno de aquellos.

#### **Artículo 20. Complementos por cantidad y calidad de trabajo. Horas extraordinarias.**

Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año por persona. Su retribución será igual al importe de la hora ordinaria con un incremento del 50 %. En caso de ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, éste será de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas nominalmente, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### **Artículo 21. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, cada una de cuantía igual a treinta días del salario base que se expresa en el Anexo I, que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.



**Artículo 22. Complementos extrasalariales.**

## A) Dietas.

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las radique la empresa o taller, tendrán derecho a la percepción, durante la vigencia del presente Convenio, de las siguientes cantidades, iguales para todas las categorías:

	Año 2022
Por dieta completa:	48,06 €
Por media dieta:	17,59 €

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16.

Los días de salida devengarán dieta completa, y los de llegada media dieta cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En los medios de transporte marítimo o aéreo, se facilitará billete ordinario o de clase "turista".

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

## B) Transporte y desplazamientos.

Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirán 0,33 euros por kilómetro.

**TÍTULO VI****ORDENACIÓN DE LA JORNADA****Artículo 23. Jornada.**

La jornada laboral para las empresas afectadas por este Convenio será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución, de lunes a sábado de cada semana, será pactada entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con su sistema de trabajo y las limitaciones legales vigentes.

En las empresas en la que el sábado tenga la consideración de laborable la jornada de trabajo finalizará a las 15:00 horas de dicho día.

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14 horas.

Entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, no inferior a 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 24. Calendario y horarios.**

Tal como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días hábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada. Su distribución deberá pactarse de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias, y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo acuerdo en contrario con la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de que sirva de pauta o ejemplo en aquellas empresas que no establezcan otro distinto de acuerdo con la legislación vigente, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá una vez publicadas las fiestas de carácter nacional y local, para el establecimiento de un calendario laboral base.

Los días que, por inclemencias del tiempo o situaciones de fuerza mayor, no pudiera realizarse la jornada completa, el empresario vendrá obligado al pago del salario íntegro, y el trabajador a recuperar, en las fechas que señale la empresa, el 50 % de las horas perdidas.

#### **Artículo 25. Aspectos sobre vacaciones.**

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones, de los cuales 15 días podrán ser elegidos por la empresa y los otros quince podrán ser elegidos por los trabajadores en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiéndose comunicar la fecha del disfrute con dos meses de antelación y no pudiendo coincidir en la misma más del 50 % de la plantilla de la empresa ni de trabajadores del mismo grupo profesional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del E.T., 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.



Igual señalamiento se producirá por los días que aún resten, si encontrándose disfrutando vacaciones, hubiere de ser ingresado por motivo de intervención quirúrgica programada con anterioridad al inicio de aquellas.

Las vacaciones se retribuirán conforme al salario base y antigüedad devengado en los tres meses anteriores a la fecha de su disfrute.

## TÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

#### **Artículo 26. Actividad sindical en la empresa.**

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- b) Elegir delegados sindicales; de acuerdo y en los términos que establece la Ley de Libertad Sindical, que representen a los afiliados a la sección sindical.
- c) Utilizar, previa notificación a la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, graduados sociales, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.
- d) Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:
  - Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de empresa o Delegados de Personal en su caso.
  - Deberán ser informados y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y en especial las relativas a:
    - Expedientes de Regulación de Empleo.
    - Traslados totales o parciales de la empresa.
    - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
    - Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la autoridad laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**Artículo 27. Representantes de los trabajadores.**

Todos los Delegados Sindicales o Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas sindicales en forma individual y mensual, con la acumulación de 5 horas al mes sin sobrepasar el cómputo anual.

El crédito de horas sindicales retribuidas de que disponen, según la Legislación Vigente, cada uno de los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación podrán ser acumuladas, en cada empresa, en uno o varios de los citados Representantes Sindicales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de acumulación de una misma central sindical.
- b) Que los que vayan a utilizar la acumulación cuenten con autorización expresa y escrita de los órganos provinciales de la central sindical a la que pertenezcan.
- c) La acumulación se llevará a cabo con las horas disponibles en cada mes y se pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de quien o quienes harán uso de la acumulación y la cuantía de la misma, que se pretenda realizar, antes del inicio de cada período.
- d) La acumulación dejará libre para su disposición personal a cada Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, al menos el 50 % del crédito mensual individual correspondiente.

**TÍTULO VIII****CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 28. Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo 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. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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 a los solos efectos de depósito.

## TÍTULO IX

### SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 29. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

En dicha materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XVI, artículos 72 a 88 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 12 de enero de 2022).

## TÍTULO X

### ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

#### Artículo 30. Comisión paritaria.

Estará compuesta por un presidente, cargo que recaerá en la persona que fuese designada como tal para cada sesión y de forma alternativa por la Federación Empresarial y Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., consideradas éstas en su conjunto como representación de los trabajadores, y por los siguientes vocales: dos de CC.OO., dos de U.G.T. y cuatro de la Federación Abulense de Empresarios del Metal, con los asesores que cada parte quiera llevar.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones, en esta ciudad y en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social. Sus funciones serán:

1. Interpretación, auténtica del Convenio.
2. Entender, resolver o decidir, por vía de arbitraje, de las cuestiones que voluntariamente le sean sometidas por las partes por causa o como consecuencia de este Convenio.
3. Conciliación obligatoria de los conflictos colectivos con independencia de las atribuciones que, por imperativo legal, puedan corresponder a la jurisdicción y autoridad laboral.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del sector.
6. Entender de las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
7. Intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.
9. Crear una subcomisión que tendrá competencias en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.
10. Velar por la no discriminación por razón de sexo.
11. Tomar decisiones en materia de formación.
12. Dar solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida de asesores que tendrán voz pero no voto. Su número no será superior a uno por cada Sindicato y dos por la Patronal.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para atender los asuntos especializados, tales como organización de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Antes de resolver cualquier cuestión que le fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen en la forma prevista, previo el planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y la administrativa.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

## TÍTULO XI

### MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

#### **Artículo 31. Mediación y arbitraje.**

Tendrá competencia en primera instancia la comisión paritaria y si en ella no hubiera acuerdo se acogerán al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

## TÍTULO XII

### PRESTACIONES SOCIALES

#### **Artículo 32. Incapacidad temporal.**

1. En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y el 100 % de la suma a que ascienda el salario base y antigüedad que se pacta en el Anexo I y Anexo II, con un límite máximo de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral, se observarán las siguientes reglas:

- A) La prestación de la Seguridad Social se completará hasta el 100 % del salario base desde el primer día de la baja siempre que sea el primer proceso de I.T. que se produzca dentro del año natural o si, siendo segundo o posterior, requiere hospitalización desde el primer día.
- B) Si se tratase del segundo o posterior proceso de I.T. dentro del año natural, la prestación se complementará hasta el 100 % del salario base desde el sexto día de la baja.
- C) El complemento se abonará por un período máximo de doce meses.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores, en ningún caso podrá suponer una minoración de la prestación a cargo de la Seguridad Social.

#### **Artículo 33. Seguro de vida, invalidez y muerte.**

Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a los trabajadores o sus familiares la cantidad de 22.000 euros, en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La obligación de pago recaerá sobre la Compañía aseguradora con la que esté suscrita la póliza en el momento de producirse el accidente de trabajo, y, en ausencia de la misma, sobre la empresa.

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.

Aquellas empresas que tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro que, en su conjunto, resulte más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, se mantendrán en esas condiciones.

#### **Artículo 34. Ayudas de estudio.**

Se recomienda a las empresas encuadradas en este sector de Siderometalúrgica, y siempre que sus posibilidades económicas lo permitan, el poder dar una ayuda a los hijos de los trabajadores para la compra de libros o material de estudios.

Esta ayuda, en proporción con el grado de estudio, podrá alcanzar las siguientes cuantías:

Educación Infantil: hasta 18,67 euros por curso escolar.

Educación Primaria: hasta 18,67 euros por curso escolar.

Educación Secundaria: hasta 31,12 euros por curso escolar.

Formación Profesional de Grado Superior: hasta 31,12 euros por curso escolar.

Estudios Universitarios: hasta 43,56 euros por curso escolar.

### **TÍTULO XIII**

#### **PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 35. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:





- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

La presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante, iniciándose en día laborable.

- c) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como por ejemplo ser testigo en un juicio con citación judicial, renovación de DNI, etc.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Asistencia al médico especialista por el tiempo necesario, coincidiendo en el tiempo de trabajo.
- h) Asistencia al médico de cabecera por el tiempo de coincidencia con el horario de trabajo, un máximo de 20 horas/año.
- i) 16 horas al año para acompañar al médico a familiares de primer grado, coincidiendo con el tiempo de trabajo.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado II).
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- II) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados j), k) y l), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados j), k) y l) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.
- o) En supuestos de extinción de contratos por causas objetivas: durante el período de preaviso, se tiene derecho a seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.
- p) La asistencia a exámenes, para Titulaciones Oficiales del Estado.
- q) Ocho horas al año de libre disposición, previo aviso el día anterior a su disfrute.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa como civil.

#### **Artículo 36. Permisos no retribuidos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo para el cuidado de un familiar de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que concurran los siguientes requisitos:

- Que la persona trabajadora tenga una antigüedad en la empresa de al menos tres años.
- Que la persona trabajadora no haya hecho uso de otro permiso no retribuido en los dos años anteriores.
- Que el período de permiso no retribuido solicitado sea superior a quince días e inferior a cuatro meses, siempre con carácter consecutivo.
- Que la persona trabajadora preavise a la empresa, al menos, 20 días antes de la fecha del permiso.
- Que el período de permiso solicitado se destine única y exclusivamente al cuidado de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. El incumplimiento de este requisito, provocará la incorporación automática de la persona trabajadora a su puesto, así como la prohibición de volver a solicitar dicho permiso en un periodo de cuatro años.

El permiso comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 37. Excedencias.****A. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado y llevado a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**B. Excedencia Voluntaria.**

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 38. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

En materia de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

### **TÍTULO XIV**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **Artículo 39. Criterios generales.**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

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

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 48 del presente Convenio.

##### **Artículo 40. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

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

#### **Artículo 41. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.



- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **Artículo 42. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.



- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### **Artículo 43. Sanciones.**

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

- a) Por faltas leves.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
  - Despido.

#### **Artículo 44. Prescripción.**

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

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

#### **Artículo 45. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general.

#### **Segunda. Acuerdos estatales.**

Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.

#### **Tercera. Igualdad, protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, drogodependencia.**

En materia de igualdad, se estará a lo establecido en la normativa vigente, la que en un futuro la sustituya o complemente, así como en el Capítulo XII del del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 12 de enero de 2022).

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Drogodependencia: las empresas con respaldo en el Acuerdo Regional de Colaboración para la prevención y el tratamiento de la drogodependencia en el ámbito laboral suscrito por CECAL, CC.OO, U.G.T. y la JCYL, el 6 de junio de 2016, propiciarán, facilitarán el tratamiento de los trabajadores afectados por tal patología siempre y cuando sean ellos los que soliciten voluntariamente al tratamiento. Facilitándose por la empresa la reincorporación una vez se encuentre acreditada su rehabilitación/recuperación.

#### **Cuarta. Trabajo a distancia y teletrabajo.**

Se estará a lo establecido en la normativa vigente, la que en un futuro la sustituya o complemente, así como en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 12 de enero de 2022).

**Quinta.** En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.**

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

#### **Segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la

estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

**Tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

**Cuarta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.**

Lo previsto en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.



**ANEXO I**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 2022**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>S. BASE 2022</b>
Oficial 1.ª Oficio	46,31
Oficial 2.ª Oficio	44,32
Oficial 3.ª Oficio	42,68
Chofer de camión	46,60
Operario-conductor	46,32
Chofer de turismo	45,74
Jefe de taller	51,40
Maestro de taller	49,31
Encargado	49,31
Especialista	42,04
Mozo de almacén	42,04
Peón ordinario	41,19
Técnico Grado Superior	69,15
Téc. Grado Medio (Ing. Téc.)	63,80
Maestro Industrial	47,54
Delineante de primera	46,32
Analista de primera	46,32
Capataz	46,32
Técnico Organización de 1.ª	46,76
Vigilante	42,04
Ayudante Técnico Sanitario	63,80
Jefe Administrativo de 1.ª	51,40
Jefe Administrativo de 2.ª	49,31
Oficial Administrativo de 1.ª	46,32
Oficial Administrativo de 2.ª	44,32
Auxiliar Administrativo	42,04
Trabajador menor 18 años	34,51

**ANEXO II  
ANTIGÜEDAD 2022**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>IMPORTE QUINQUENIO DÍA 2022</b>
Oficial 1.ª Oficio	1,77
Oficial 2.ª Oficio	1,74
Oficial 3.ª Oficio	1,72
Chofer de camión	1,77
Operario-conductor	1,77
Chofer de turismo	1,74
Jefe de taller	1,97
Maestro de taller	1,86
Encargado	1,86
Especialista	1,70
Mozo de almacén	1,70
Peón ordinario	1,70
Técnico Grado Superior	2,51
Téc. Grado Medio (Ing. Téc.)	2,23
Maestro Industrial	1,82
Delineante de primera	1,77
Analista de primera	1,77
Capataz	1,77
Técnico Organización de 1.ª	1,77
Vigilante	1,70
Ayudante Técnico Sanitario	2,23
Jefe Administrativo de 1.ª	1,97
Jefe Administrativo de 2.ª	1,86
Oficial Administrativo de 1.ª	1,77
Oficial Administrativo de 2.ª	1,74
Auxiliar Administrativo	1,70
Trabajador menor 18 años	1,13



## ANEXO III

## PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2022

CATEGORÍAS	1 CIRCUNST. 2022	2 CIRCUNST. 2022	3 CIRCUNST. 2022
Oficial 1.ª Oficio	9,04	10,86	12,65
Oficial 2.ª Oficio	8,89	10,68	12,48
Oficial 3.ª Oficio	8,79	10,55	12,32
Chofer de camión	9,04	10,86	12,65
Operario-conductor	9,04	10,86	12,65
Chofer de turismo	8,93	10,72	12,51
Jefe de taller	9,60	11,55	13,43
Maestro de taller	9,29	11,13	13,01
Encargado	9,29	11,13	13,01
Especialista	8,66	10,41	12,16
Mozo de almacén	8,66	10,41	12,16
Peón ordinario	8,62	10,34	12,09
Técnico Grado Superior	12,46	14,93	17,41
Téc. Grado Medio (Ing. Téc.)	11,28	13,59	15,83
Maestro Industrial	9,20	11,06	12,87
Delineante de primera	9,04	10,86	12,65
Analista de primera	9,04	10,86	12,65
Capataz	9,04	10,86	12,65
Técnico Organización de 1.ª	9,04	10,86	12,65
Vigilante	8,66	10,41	12,15
Ayudante Técnico Sanitario	11,28	13,59	15,83
Jefe Administrativo de 1.ª	9,60	11,55	13,43
Jefe Administrativo de 2.ª	9,29	11,13	13,02
Oficial Administrativo de 1.ª	9,04	10,86	12,65
Oficial Administrativo de 2.ª	8,89	10,68	12,48
Auxiliar Administrativo	8,66	10,41	12,15
Trabajador menor 18 años	5,72	6,84	7,98

**ANEXO IV**  
**NOCTURNIDAD 2022**

CATEGORÍAS	PLUS NOCTURNIDAD HORA 2022
Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio	2,73
Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio	2,61
Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio	2,55
Chofer de camión	2,74
Operario-conductor	2,73
Chofer de turismo	2,68
Jefe de taller	3,05
Maestro de taller	2,93
Encargado	2,93
Especialista	2,51
Mozo de almacén	2,51
Peón ordinario	2,47
Técnico Grado Superior	4,10
Téc. Grado Medio (Ing. Téc.)	3,78
Maestro Industrial	2,83
Delineante de primera	2,73
Analista de primera	2,73
Capataz	2,73
Técnico Organización de 1. <sup>a</sup>	2,74
Vigilante	2,51
Ayudante Técnico Sanitario	3,78
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	3,05
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>	2,93
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	2,73
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	2,61
Auxiliar Administrativo	2,51
Trabajador menor 18 años	1,69