

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0307/2025

Fecha: 03/12/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11000495011982.

Vista la modificación del CONVENIO COLECTIVO DE METAL PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ (11000495011982), mediante su incorporación al texto del Convenio Colectivo, aprobado por la Comisión Negociadora del mismo, mediante acta de fecha 22-10-2025, con fecha de entrada en el registro de convenios colectivo (REGCOM) el día 2-12-2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

### RÉSUELVE:

Primer: Ordenar la inscripción de la citada modificación del CONVENIO COLECTIVO DE METAL PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ, mediante su incorporación al texto del Convenio Colectivo, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de diciembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

ACTA DE LA REUNIÓN DE MESA DE NEGOCIACIÓN FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

En representación empresarial:

FEMCA

D. José Muñoz Flores

D. Alfonso Jiménez Mateo Da. Irene Quevedo Morión

Representación social:

UGT FICA

D. José María Loza Gómez

D. Alvaro Rosado Fernández

D. Manuel Jiménez Collado

D. José Manuel López Ramírez

D. José Manuel Rodríguez David

D. David Márquez Ligero

D. Juan Carlos Arias Moreira

D. Ismael Quirós Gutiérrez

D. Ramón López Cortina

Asesores UGT FICA

D. Antonio Fernández Espinosa (Secretario General de UGT-FICA Campo de Gibraltar)

D. Antonio Montoro Nuñez (Secretario General de UGT-FICA Campo de Gibraltar)

D. Juan Antonio Arroyo López

En Cádiz, siendo las 17:00 horas del día 22 de octubre de 2025, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, sita en Avenida Marconi, no 37 de Cádiz.

Convocada reunión de los miembros firmantes de la mesa de negociación del convenio de la industria del metal de Cádiz, para la corrección de las erratas y las inexactitudes textuales detectadas en el documento de convenio firmado el pasado mes de agosto, se consensua la publicación de un texto de convenio con los artículos corregidos para su posterior presentación en el REGCON y publicación en el BOP de Cádiz.

Las partes autorizan a Alfonso Jiménez Mateo y a Jaime Suárez Ocaña para la presentación del presente acuerdo en el REGCON.

Se da por finalizada la reunión, que concluye CON AVENENCIA de las partes, y se firma por cuadriplicado en el lugar y fecha arriba indicado.

Convenio de la Industria del Metal de Cádiz

### CAPITULO 1 CLAUSULAS GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACION

El presente convenio afectará al conjunto de las personas trabajadoras de las empresas siderometalúrgicas situadas en la provincia de Cádiz, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho domicilio o término provincial, dedicadas a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como las que se dediquen a trabajos auxiliares de la siderometalúrgica, incluyendo las de instalaciones, montaje, reparaciones, mantenimiento y la limpieza industrial (entendiendo por tal la limpieza de virutas de metal, lodos y aceites procedentes de maquinaria industrial, limpieza y retirada de desechos metálicos, chatarras y productos similares procedentes de actividades industriales), así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación en industrias metal gráficas y de fabricación de botería metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos, mecánica de

óptica de precisión y calorifugado, quedando a salvo aquellas empresas que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro convenio.

Para las empresas de venta de automóviles y otros vehículos de motor, en aquellas que coexista junto a esta actividad en el mismo centro de trabajo, la de reparación y mantenimiento se le aplicara el presente convenio a todo el personal relacionado con las actividades de reparación y mantenimiento.

Los preceptos del presente convenio afectan a todas las categorías profesionales de las empresas enunciadas en este artículo.

A las actividades no mencionadas en este artículo y que se encuentren enumeradas en el Anexo I del Convenio Estatal del Metal (CEM) les será de aplicación el presente convenio.

#### ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2031.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, si no media denuncia expresa por ninguna de las partes, el convenio se prorrogará de año en año, actualizándose al IPC de los 12 meses anteriores. Y, en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido de este con lo que conllevaría la garantía con carácter vitalicio del poder adquisitivo de la persona trabajadora.

#### ARTÍCULO 3.- COMISION MIXTA PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por cuatro vocales (dos por la representación de la Central Sindical UGT y dos por la representación de FEMCA) y sus respectivos Asesores. Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Las representaciones serán designadas proporcionalmente, al porcentaje de representatividad ostentada en la Comisión Negociadora.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, o si alguna de las partes lo requiere ante una situación extraordinaria.

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de las personas que integran la misma, salvo que el Convenio especifique lo contrario.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las Organizaciones firmantes del Convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte (la sindical y la empresarial) tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del Convenio.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las partes acuerdan la celebración de reuniones trimestrales de resumen de las consultas y cuestiones abordadas en las reuniones, para conocer los acuerdos alcanzados de inaplicación de los que se tenga conocimiento para abordar posibles iniciativas al respecto.

#### CAPITULO 2 CONDICIONES ECONOMICAS

#### ARTICULO 4.- RETRIBUCIONES

Se considerará Salario Base del Convenio para 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031, el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio. Tales cantidades se revisarán para cada año de vigencia conforme a lo previsto en el artículo 4 bis.

Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales tendrán carácter de mínimas. En las empresas se podrán pactar acuerdos complementarios relativos a incentivos o primas de productividad, calidad, etc.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por el personal será:

#### A) Conceptos Salariales:

- Salario Base: Fijado en los anexos del Convenio.
- Plus de festivo: Regulado en el artículo 7.
- Pagas extraordinarias: Reguladas en el artículo 8.
- Antigüedad Consolidada: Regulado en la Disposición Adicional Cuarta.
- Plus de jefe de equipo: Regulado en el artículo 13.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 14.
- Plus de Trabajo a turnos: Regulado en el artículo 15.
- Plus de Nocturnidad: Regulado en el artículo 16.
- Plus de embarque: regulado en el artículo 17.
- Plus de empleo estable: regulado en el artículo 18 y su incremento regulado en la disposición adicional séptima.
- El complemento salarial regulado en la disposición adicional séxta.

- Primas, incentivos, gratificaciones, productividad.
- En caso de estar establecida alguna prima, plus o incentivo en alguna empresa, estos conceptos tendrán el carácter de concepto salarial.
- B) Conceptos Extra salariales:
- Plus de Transporte: regulado en el artículo 5.
- Dietas: reguladas en el artículo 10.
- Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: Regulado en el artículo 11.
- Quebranto de moneda: regulado en el artículo 12.
- Fondo económico: Regulado en el artículo 19.
- Bolsa de estudios: Regulado en el artículo 22.
- Ayuda a personas con discapacidad: regulado en el artículo 23.1.

#### ARTICULO 4 BIS.- REVISION

La subida salarial de este convenio será la siguiente:

Subida desde el 01 de enero de 2024 a tablas salariales del 3%.

Una vez conocido el IPC real del 2024 (2,8%) subirá a tablas desde 01/01/2025 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2025 subirá a tablas desde 01/01/2026 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2026 subirá a tablas desde 01/01/2027 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2027 subirá a tablas desde 01/01/2028 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2028 subirá a tablas desde 01/01/2029 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2029 subirá a tablas desde 01/01/2030 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2030 subirá a tablas desde 01/01/2031 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

En el caso de que el IPC real de cualquier año resultará un valor 0% o negativo, el IPC a subir a tablas será un 0%.

Independientemente de las subidas pactadas a tablas, los atrasos de la subida salarial de inicio de 2024, será el 1,09% desde enero de 2024 hasta el momento de la firma.

Los atrasos de la subida efectuada en la tabla de 2025 serán del 2,8% desde enero de 2025 hasta el momento de aplicación de la tabla actualizada.

El plazo máximo para el abono de los atrasos será de seis meses desde la firma del convenio, garantizándose el abono del 50% de los mismos antes del 31 de diciembre de 2025.

#### ARTICULO 5.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte para todo el personal consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a domingo y cuya cuantía se establece en 5,6 € para el año 2024, actualizándose posteriormente según el artículo 4 bis.

Este concepto será abonado con independencia de que alguna empresa pudiera existir otro con igual denominación en cuyo caso, por acuerdo entre la empresa y la RLT, podrá sumarse o cambiarse por otro concepto de igual cuantía.

Se garantiza este plus, incluso aunque se produzca una asignación individual de vehículo para el desarrollo de sus funciones.

El personal sometido a régimen de trabajo a turnos cobrará el plus por día de trabajo.

#### ARTICULO 6.- SALARIO MINIMO CONVENIO

Toda persona trabajadora contratada por las empresas acogidas al presente convenio, en virtud de un contrato de carácter especial, y no se ajuste en la práctica a lo contratado, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este Convenio.

Para los contratos formativos, se estará a su propia regulación en la Ley.

#### ARTÍCULO 7.- PLUS DE FESTIVO

En aquellas empresas que no tengan establecido el pago de un complemento por trabajo en día festivo, cualquiera que sea su denominación, se percibirá la cantidad de 70,58 € para el año 2024, por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para personas trabajadoras sujetas a cuadrante de rotación de cualquier tipo, revalorizándose al igual que los demás pluses.

#### ARTICULO 8.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las personas trabajadoras percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

El abono de las de julio y diciembre, se obtendrá prorrataéndose por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base más, y en su caso, antigüedad consolidada. Dichas pagas se percibirán los días 1 de julio y 5 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La tercera paga, se abonará en dos mitades proporcionales al tiempo trabajado en los semestres naturales comprendidos entre el 1 de marzo y el 31 de agosto, y del 1 de septiembre al 28 de febrero, a razón de 15 días se salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Los pagos se efectuarán el 1 de marzo y el 1 de octubre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La cuarta paga, igualmente compuesta por el salario base más, en su caso, antigüedad consolidada, se abonará prorrataeada en doce pagos iguales.

Las personas trabajadoras que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa.

#### ARTICULO 9.- ANTICIPOS

La persona trabajadora tendrá derecho al abono de un anticipo de nómina del 90% de la retribución devengada, cada viernes, preavisoando de su abono o modificación para ello al empresario 72 horas laborales antes de su abono.

#### ARTICULO 10.- TRANSPORTE Y DIETAS

La cláusula de transporte y dietas que a continuación se detalla, entrará en vigor desde la firma del convenio, sin carácter retroactivo.

Tendrá derecho a percibir dieta o media dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de pernoctación, comidas y otros, cuando concurren una de las siguientes circunstancias:

- Que por la prestación de este tipo de servicios deba ausentarse de su centro habitual de trabajo para acudir a un punto situado a más de 25 kms. de donde radique aquél, y se vea obligado/a, por no retornar a su centro dentro de su horario de trabajo, a almorzar y/o cenar fuera de su domicilio.
- Que por la prestación de los citados servicios sea necesario que la persona trabajadora pernocte fuera de su domicilio y se vea obligado a efectuar comidas, fuera del mismo.

Importe dietas año 2025:

Dieta completa:	47€
Media dieta:	23,5€ (se genera en el caso que cumpliéndose las circunstancias del punto a, la persona trabajadora realiza únicamente una de las dos comidas)

En el caso de tener que realizar comida y cena se cobrará el importe de la dieta completa.

Estos importes se actualizarán según el artículo 4 bis.

Si la persona trabajadora debe pernoctar fuera de su domicilio, el abono del transporte y alojamiento correrá a cargo de la empresa. Deberán asegurarse las condiciones de salubridad adecuadas del alojamiento.

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 acuerdo de la misma y posterior justificación por los trabajadores/as.

En caso de pernoctación fuera del domicilio, la empresa adelantará a la persona trabajadora que lo solicite la cuantía correspondiente a la dieta.

En caso de desplazamientos fuera de la Península, se abonará el doble de la dieta o, serán fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. En estos casos no se abonará el alojamiento como cantidad adicional.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando la persona trabajadora haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

En caso de necesitar vehículo de alquiler o empresa una vez en el lugar de destino para el traslado al centro de trabajo, deberá ser cubierto por la empresa.

Cuando la persona trabajadora, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo propio a ésta, las condiciones económicas y otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos. Si el/la trabajador/la utilizarase su vehículo para el desplazamiento, la cuantía a recibir será la correspondiente a 0,26 €/Km.

Exclusivamente para el sector y empresas de telefonía (únicamente empresas de instalación y/o reparación telefónica), cuando el trabajador/a tenga que realizar jornada partida se abonará la media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10kms., salvo en los casos en que la empresa tenga un acuerdo expreso en esta materia (en dinero, en especie, tarjeta, tickets restaurante, o cualquier otra alternativa).

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido anteriormente. Aun cuando se cumplan estas condiciones, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado.

Si un trabajador o trabajadora es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador o trabajadora dispondrán de dos días naturales, a su elección, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador o trabajadora permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

#### ARTICULO 11.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

- 1.- En los supuestos de las dos primeras bajas laborales al año, por cualquier tipo de enfermedad común, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por Incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes.

Las enfermedades crónicas y las recaídas no se considerarán como una segunda baja a efectos del cómputo.

A partir de la tercera baja computada en el año, incluida ésta, no operará este complemento.

En el caso de que una persona trabajadora padezca una de las enfermedades recogidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cancer u otra enfermedad grave, o norma que la sustituya, la cantidad equivalente será del 100% desde el primer día de la baja.

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas abonaran, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 90% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad

será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes y se percibirá desde el primer día de baja.

A los efectos del cómputo de la cantidad a percibir por el trabajador o trabajadora por incapacidad temporal no se tomarán en consideración:

- a) A las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de horas extraordinarias.
- b) Las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.

Las otras dos pagas extraordinarias se tomarán en consideración a efectos del cómputo de la cantidad a abonar como complemento por incapacidad temporal, calculándose el total de la tercera paga en función de un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los doce meses del año.

2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:

- a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo el trabajador o trabajadora a lo largo del mes precedente.
- b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador o la trabajadora en el mes anterior a la baja.

3.- En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

#### ARTICULO 12.- QUEBRANTO DE LA MONEDA

Los cajeros o las cajeras, los pagadores o las pagadoras que habitualmente realicen pagos o cobros, percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 42,69 € y revisiones según el art. 4 bis.

#### ARTICULO 13.- PLUS DE JEFE/A DE EQUIPO

El jefe/a de Equipo es la persona trabajadora procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en un número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/a jefe/a de equipo consistirá en un 20% sobre el Salario Base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora desempeñe funciones de Jefe/a de equipo durante un mes completo, percibirá el plus por todos los días del mes, y si el período es inferior al mes, percibirá el plus por día trabajado.

#### ARTICULO 14.-PLUSSES DE TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS

Al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades durante el 2024, y será actualizado según el art. 4 bis.

• Una circunstancia .....	.....,21 €
• Dos circunstancias .....	.....10,29 €
• Tres circunstancias.....	.....11,19 €

Estas cantidades se verán reducidas a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad en cada caso concreto se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria a tenor de lo dispuesto en el art. 48 del convenio. En su defecto o en ausencia de acuerdo, se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto.

#### ARTICULO 15.- TURNICIDAD

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para aquellas empresas que tengan procesos productivos continuos.

Las empresas que, por la naturaleza de su actividad, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno.

Las empresas con régimen de trabajo a turnos publicarán, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores y las trabajadoras de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo permanecer ningún trabajador o trabajadora más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores y las trabajadoras con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingo.

La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad.

En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente Convenio, la posibilidad o no, de establecer el sistema del 5º turno en el centro

de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorios.

Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores y trabajadoras, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

#### ARTICULO 16.- NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- c) Ninguna persona trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

#### ARTICULO 17.- PLUS DE EMBARQUE

Se establece un plus de embarque por valor de 52,41 € para 2024, que se abonará a aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas.

El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador o trabajadora deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de pruebas de mar o similares.

Dichas cantías serán revisadas, según art. 4 bis.

#### ARTICULO 18.- PLUS DE EMPLEO ESTABLE

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 743,29 € para 2024, revisándose según artículo 4 bis.

El plus retribuye la jornada anual pactada en convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales.

A dicha cantidad se le incrementará la cantidad prevista en la disposición adicional octava del presente convenio colectivo en las condiciones y para el personal que reúnan los requisitos allí previstos.

#### ARTICULO 19.- FONDO ECONÓMICO

Las empresas establecen un Fondo Económico en la cuantía de 161,12 € para 2024 por cada persona trabajadora de esta, con revisión salarial anual según artículo 4 bis.

Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

- a) La persona trabajadora lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la RLT, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.

b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.

c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.

d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.

e) Será condición indispensable para su solicitud:

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

2. No haber superado el 2,5% absentismo en el trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).

3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.

4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.

f) En el caso en que la persona trabajadora cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por las restantes personas trabajadoras, prorrteando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.

g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos e hijas.

En las empresas donde no exista representación sindical, se elegirá, mediante votación democrática entre toda la plantilla, un administrador o administradora para este fondo, con idénticas responsabilidades que las que tuviera dicha representación.

#### ARTICULO 20.- ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

En los contratos en los que se pacten condiciones económicas superiores a las de las tablas salariales se hará constar en el clausulado de dichos contratos si las cantidades se actualizan anualmente según se actualice el convenio.

#### ARTICULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la RLT y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de materias: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º.1 del R.D. 1858/81 de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o delegado/a de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Las horas extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas en metálico en la cuantía que se recoge en este artículo, o bien compensadas con descanso, a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre el personal y empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo que en su caso se pacte o se haya pactado con anterioridad en los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo provincial.

En defecto de pacto en los citados convenios y acuerdos dichas horas se abonarán con el recargo del 45% de una hora ordinaria de trabajo, aplicándose en consecuencia, la siguiente fórmula para el salario hora:

$$\text{Salario hora} = (\text{Sb / dfa x 485}) + (\text{Antg. Cons. Mens. x 16}) + (\text{CPT x 218})$$

Nº horas anuales

#### ARTICULO 22.- BOLSA DE ESTUDIOS

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido ordinario que tengan hijos/as de 3 a 16 años, en un único pago anual, la cantidad de 160,81€, para el 2024, previa justificación de matrícula a centro de enseñanza reglada.

Las personas trabajadoras con otra modalidad de contratación, que generen derecho a percibir la presente bolsa de estudio, percibirán el pago de 16,08 € manera mensual, salvo julio y agosto, previa justificación de matrícula al centro de enseñanza reglada.

Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as entre los 16 y 18 años de edad, percibirán el pago de la bolsa de estudio de manera mensual, salvo julio y agosto, previa justificación de asistencia a centro de enseñanza reglada.

Aquellas personas trabajadoras con hijos de edad superior a 18 años que lo vinieran cobrando antes de cumplir la mayoría de edad, mantendrán ese derecho hasta la terminación de estudios oficiales.

Este plus será revisado según el artículo 4 bis.

#### ARTICULO 23.- PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por diferentes capacidades de sus condiciones físicas o mentales den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidades diferentes pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa con la retribución que tenía en el anterior.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador o trabajadora al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 33. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidades diferentes no podrán exceder del 30% de la plantilla de la empresa.

#### ARTICULO 23.1.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Asimismo, las empresas ayudarán a todos las personas trabajadoras que tuvieran hijos e hijas, con capacidades diferentes con la cantidad de 108,26€ mensuales para el 2024, por cada hijo e hija en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

Dicha cantidad será revisada anualmente según el art. 4 bis.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea soltero/a, cabeza de familia, que tenga hermanos/as discapacitados/as o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

#### ARTICULO 24.- SEGURO DE CONVENIO

El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:

Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ochocientos mil euros (8.000€) en caso de muerte natural.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que la persona trabajadora no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si la persona trabajadora se reincorpora conforme a lo previsto en el artículo 31 del vigente convenio.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente, estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

#### CAPITULO 3 CONDICIONES DE TRABAJO

##### ARTICULO 25.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1748 horas.

Para las empresas que trabajen con el sistema de Jornada Continuada, el cómputo de las horas de aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y las personas trabajadoras podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo 1,57 € y revisiones posteriores según el art. 4 bis. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o persona trabajadora.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos.

El cuadro – horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la empresa y la RLPT.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 15 días con la RLPT para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a:

10 personas en las empresas que ocupen menos de 100 personas trabajadoras.

El 10% del personal en las empresas que ocupen entre 100 y 300 personas trabajadoras.

30 personas en las empresas que ocupen más de 300 personas trabajadoras.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la trabajadora o al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará.

En aquellas empresas que, por naturaleza de su actividad, tengan que trabajar todos los días del año y no sea posible aplicar la reducción de jornada en los días referidos, tendrá que ser la empresa y la RLT, los que acuerden otras fórmulas alternativas.

Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 36 horas semanales durante 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En las empresas pertenecientes al sector del automóvil se podrá acordar entre empresa y la RLT, períodos distintos de jornada especial.

En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada.

Se respetarán las jornadas especiales de cualquier tipo que pudieran estar establecidas por convenio, costumbre o acuerdo entre las empresas con los trabajadores y las trabajadoras en algunas localidades de la provincia, o algunas de las empresas afectadas por el convenio para todas o algunas de sus categorías. La aplicación de estas jornadas no implicará reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las empresas que tengan su centro de trabajo en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas. Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas en las distintas modalidades será opcional para el trabajador o la trabajadora el disfrutarlas como vacaciones o que se les abonen como extraordinarias.

Diariamente no se podrán realizar más de nueve horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras). Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.

En caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo fijo o habitual a otro centro de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, incluida la formación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la consideración de este tiempo.

#### ARTÍCULO 25.1.- CONTROL REGISTRO DE JORNADA RD LEY 8/2019

Las empresas garantizarán el control y registro diario de jornada, estableciéndose un sistema que de forma fidedigna refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda establecerse entre empresa y trabajador/a.

El sistema utilizado no atentará en momento alguno contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los RLPT, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### ARTÍCULO 25.2.- FIESTAS

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autónomas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

#### ARTÍCULO 26.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS

Dada la diversidad de empresas a las que les es de aplicación este Convenio, no es posible el establecimiento de tablas de rendimientos mínimos con carácter general para dichas empresas. Las tablas de rendimientos se establecerán por las empresas de común acuerdo con la RLT que radique en la misma, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas.

#### ARTÍCULO 27.- VACACIONES ANUALES

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio.

Mediante acuerdo de empresa se podrá optar por establecer los días de vacaciones anuales en 23 días laborales, salvo en aquellos casos que exista, con anterioridad a este convenio, disposición organizativa distinta de las mismas o fórmula específica de cálculo.

En aquellas empresas en las que el disfrute de las vacaciones se realice en períodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada período.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. El calendario de vacaciones se publicará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. Dicho periodo vacacional no decae sino es disfrutado dentro del año natural por la persona trabajadora, debido a exigencia productiva de la empresa.

En caso de imposibilidad de disfrute en el año natural por motivo de exigencia productiva de la empresa, se concretará el momento de disfrute por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de estas, en concepto de salarios, primas, antigüedad, tóxico-peligroso, etc. (Sentencia Tribunal Supremo 1622/2019).

#### ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIAS

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras, que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO 4 CLAUSULAS TEMAS SOCIALES

##### ARTICULO 29.- LICENCIAS ESPECIALES

Todo personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 17 días naturales. La persona trabajadora, de mutuo acuerdo con la empresa, y con el preaviso suficiente, podrá disfrutar los días antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo se ampliará en tres días.

Dichos días se contabilizarán a partir del hecho causante, a excepción de aquellas personas trabajadoras que estén en activo y haya transcurrido su jornada laboral en un 50%, en dicho momento. En este caso comenzará a contabilizar al siguiente día laboral.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad,

incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4. Por primera comunión de hijos/as y hermanos/as, cuando ésta se celebre en día laborable: 1 día.

5. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

6. Por matrimonio de progenitores, hijos/as y hermanos/as que se celebre en día laborable: 1 día.

7. Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los trabajadores, art. 37.3 d).

9. Para acompañamiento de cónyuge, pareja de hecho, hija o hijo a centros de diagnóstico a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, cuya localización excede de los 70 Kms. del domicilio del trabajador o trabajadora: un máximo de tres días año.

10. Para el resto de los permisos se estará en lo establecido en el ET.

#### ARTICULO 30.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una equipación completa por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas.

Si bien, en función de una mayor calidad de las prendas que permita mayores tiempos de uso y lavados según fabricante/proveedor. No obstante, se garantizará la entrega de al menos dos equipaciones completas al año y se sustituirán las prendas deterioradas por motivos no imputables a la persona trabajadora.

El vestuario de invierno consta de jersey y chaquetón por una sola vez al año.

Esta entrega habrá de coincidir con la temporada otoño – invierno.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

#### ARTICULO 30 BIS.- EPIS

Adicionalmente a los EPIS que las empresas entreguen a las personas trabajadoras para minimizar los riesgos descritos en las evaluaciones de riesgos laborales y así dar cumplimiento a sus actividades preventivas, las empresas proporcionarán:

- Gafas de protección graduadas a las personas trabajadoras que las necesiten para la realización de sus funciones laborales.

- Calzado de seguridad acorde a sus necesidades a las personas trabajadoras que lo necesiten por patología y previa justificación médica / diagnóstico.

#### ARTICULO 31.- CONCILIACION FAMILIAR

1. El nacimiento, que comprende el parto y cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, las cuales se disfrutarán según lo establecido en el RD-Ley 9/2025 de 29 de Julio.

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

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

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

La persona trabajadora deberá informar por escrito a la empresa del modo de disfrute de la lactancia con una antelación mínima de 15 días.

El cómputo de horas será de una hora por cada día efectivo de trabajo que correspondan a la persona trabajadora desde la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Los días de vacaciones y/o períodos de excedencia, al no ser jornada efectiva, no se tendrán en cuenta para tal cálculo. En el caso de disfrute de vacaciones o excedencia tras el cálculo de horas correspondientes por lactancia, la empresa podrá realizar un ajuste de días de permiso a disfrutar o en nómina.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años que se disfrutará en los términos recogidos en el art. 48 bis del ET.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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. Durante tratamientos continuados de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, mientras dure dicho ingreso hospitalario. Previo acuerdo

expreso con los empresarios/as, esta reducción de jornada no retributiva podrá ser acumulada en jornadas completas.

#### ARTICULO 32.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la RLPT, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcetera.

#### ARTICULO 32.1.- IGUALDAD

a) Igualdad de oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicado, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Igualdad efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### ARTICULO 32.2.-PROTOCOLO PARALAPREVENCIONDELACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

#### ARTICULO 32.3.- LENGUAJENO SEXISTA

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y compresión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestara los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definen una actividad o condición, como los de trabajador/a, empresario/a, delegado/a, afiliado/a, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos性, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

#### ARTICULO 32.4.- PROTOCOLO LGTBI

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

El Plan de LGTBI deberá incluir las siguientes medidas:

##### Acceso al empleo

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

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

##### Clasificación y promoción profesional

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

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

##### Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la

igualdad de trato y la no discriminación.

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

Los contenidos mínimos incluirán:

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

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

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

##### Permisos y beneficios sociales

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

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

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

##### Régimen disciplinario

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

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

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

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

##### Declaración de principios

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

##### Ambito de aplicación

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

##### Principios rectores y garantías del procedimiento

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

##### Procedimiento de actuación

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

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por alguien que ésta autorice siguiendo el procedimiento establecido ante la persona designada de la comisión de investigación.

• El contenido y su alcance deben adaptarse a la información recogida en el Real Decreto 1026/2024.

#### CAPITULO 5 CLAUSULAS DE EMPLEO

#### ARTICULO 33.- PERSONAL DE PLANTILLA

Para mejor control de la plantilla, las empresas se obligan a fijar en los centros de trabajo el escalafón general de sus productores, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual y si están sujetos a contratos de trabajo.

Los escalafones se harán por duplicado ejemplar. Uno será entregado a los representantes de los trabajadores, los cuales, a su vez, deberán firmar dichos escalafones; otro quedará para la empresa; Se hará entrega cada seis meses, y si con anterioridad a este convenio no se hubiesen realizado, se entregará el primero a los treinta días siguientes a la firma del Convenio.

#### ARTICULO 34.- PROMOCION

El personal con categoría de peón y auxiliar administrativo, que lleve en su empresa cuatro o más años de manera ininterrumpida en la misma categoría profesional,

pasará a percibir los emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2º administrativo, respectivamente.

El personal con categoría de especialistas, oficiales de 3º u oficiales de 2º, al cumplir cinco años de servicios en la empresa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar y tomar parte, en el examen tal y como viene regulado en el anexo 2º. Si obtuvieran la aprobación y existiera plaza vacante en la categoría superior correspondiente, pasarán a ocuparla y de no haber vacante comenzarán a percibir los salarios correspondientes a la misma, continuando en su categoría anterior con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

Se mantiene la categoría de oficial de 1º especial, y permanecerán en ella las y los oficiales de 1º que sepan desarrollar con toda perfección las condiciones establecidas en el mencionado anexo para su categoría y especialidad."

#### ARTICULO 35.- CESES

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vienen obligadas a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. 1 mes.
- B) Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que la persona trabajadora, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### ARTICULO 36.- FINIQUITOS

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Cádiz (FEMCA), tendrá validez únicamente, dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal (FEMCA) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados.

Una vez firmado por la persona trabajadora este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La persona trabajadora podrá estar asistido por un RLPT o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### ARTICULO 37.- DESPIDOS

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención de la persona trabajadora, cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que la persona trabajadora se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborables desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

#### ARTICULO 38.- CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal de 14 de diciembre de 2012 (BOE 10 de mayo de 2013).

Se acuerda la constitución de una Comisión de Clasificación Profesional, integradas por los representantes sindicales y empresariales presentes en la Comisión Mixta Paritaria, que deberá adaptar el precedente Acuerdo Estatal a las peculiaridades del presente convenio provincial antes del 31 de diciembre de 2014.

Hasta tanto no se efectúe la anterior adaptación por la Comisión de Clasificación Profesional, será de aplicación la que se contempla en el Anexo I de este Convenio, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todos los grupos y categorías mientras los servicios no lo requieran.

Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

#### ARTICULO 39.- CONTRATOS DE TRABAJO

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia de contratación, constituida en el seno de la Comisión Mixta paritaria, conocerá de los distintos tipos de contrato que se utilicen por las empresas.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando la persona trabajadora no sea dada de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo "para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva" alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., entendiendo ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Tal y como establece el art. 49.1 del ET., por expiración del tiempo convenido, a la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente proporcionalmente al tiempo trabajado, de 1 día de salario por cada mes de servicio.

#### ARTICULO 40.- CONTRATO DURACION DETERMINADA

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 9 meses. Es posible la prórroga cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima.

El personal eventual de este tipo de contrato no podrá exceder el 20% de la plantilla fija.

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural. Esto significa que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 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 90 días no podrán utilizarse de manera continua.

A la finalización de cada contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación económica, equivalente a un día de salario por mes trabajado, si así establece el art. 49.1 del ET.

#### ARTICULO 41.- FIJO DISCONTINUO

Las partes firmantes, ante la ausencia de una regulación específica en el ámbito estatal, consideran necesario establecer criterios objetivos, formales y transparentes para el uso del contrato fijo discontinuo en el ámbito provincial, en el marco de las competencias permitidas en materia de organización del trabajo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el art. 16 del estatuto de los trabajadores, se concertará para la realización de los siguientes tipos de trabajos:

- a) Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- b) Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, con independencia de la duración de los mismos.
- c) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo quedar reflejado los elementos esenciales de la actividad labor establecidos en el art. 16.2 del ET, como la estimación de la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán tener carácter estimatorio sin perjuicio de ser concretados en el llamamiento), etc.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada (mensaje de texto, WhatsApp, correo electrónico, ...), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima, siempre que sea posible, de 5 días laborales. De no cumplirse este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

En la notificación de llamamiento deberá indicarse la fecha de incorporación, turno de trabajo y centro de trabajo.

La persona trabajadora mantendrá su posición en el orden de llamamiento en el censo hasta que no haya acumulado al menos 60 días de trabajo, como consecuencia de uno o más llamamientos.

Las empresas, junto con la RLPT en caso de existir, se comprometen a elaborar censos que se utilizarán como herramientas para el orden de llamamiento. El censo para los llamamientos de las personas trabajadoras, se realizarán atendiendo a la antigüedad de la persona trabajadora, creándose uno para cada una de las especialidades laborales incluidas en cada empresa.

En las empresas que no cuenten con RLPT, el censo se ordenará por antigüedad dentro del oficio y considerando los requerimientos específicos de la prestación.

El llamamiento e interrupción se realizará atendiendo al censo como criterio principal, y teniendo en cuenta la formación, polivalencia, homologaciones, capacidades, evaluación del desempeño y habilidades exigidas para el puesto. En caso de igualdad de condiciones entre dos candidatos, se realizará el llamamiento por orden de antigüedad en el puesto/categoría y/o grupo profesional, o en su caso por el sistema u orden que se pacte con el comité de empresa o delegados de personal.

Se considerará causa justificada a la no incorporación del llamamiento las siguientes, siempre que se acrede debidamente ante la empresa con carácter previo a la fecha de inicio tras el llamamiento:

- Estar en situación de IT declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Encontrarse en suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a adopción o acogimiento, o estar al cuidado de familiar dependiente.
- Comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de esta cuando exista incompatibilidad horaria.
- Encontrarse en situación de alta en otras empresas. La presente causa operará una única vez. El siguiente llamamiento no se producirá sin que haya transcurrido al menos un mes desde la no incorporación.

Se determina que, en contratas, subcontratas y concesiones administrativas, el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el tiempo de espera de recolocación entre subcontrataciones, y será de un plazo máximo de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Anualmente, la empresa actualizará el censo junto con la RLPT en aquellas que exista.

Para todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET o acuerdo de empresa.

#### ARTICULO 42.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Se podrá celebrar el contrato a tiempo parcial a instancias de la persona trabajadora, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación.

Será necesario el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en los puestos y categorías profesionales de personal de confianza de la empresa: Administrativo: jefe de 1<sup>a</sup> y 2<sup>a</sup>; todo el personal técnico y técnicos no titulados; los técnicos de organización del trabajo; los jefes de 1<sup>a</sup> y 2<sup>a</sup> de técnicos de laboratorio; los jefes de Diques y varaderos, los jefes de muelle y encargados en general, y todos los técnicos titulados a excepción del Graduado técnico sanitario.

En este sentido, la empresa concertará un contrato de relevo con una persona trabajadora adecuada, en concordancia con la normativa de referencia.

La jubilación parcial y el contrato de relevo son instrumentos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

#### ARTICULO 43.- CONTRATO FORMATIVO

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

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

- 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
- 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.
- 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.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa.
- 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.
- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.
- Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- La retribución para estos contratos en el convenio colectivo será del 60% el primer año y del 75% el segundo que perciba el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la plantilla media de la empresa. Esta limitación no será de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del convenio hasta el vencimiento de dichos contratos.

#### ARTICULO 44.- EL CONTRATO DE TRABAJO PARA LA OBTENCION DE PRACTICA PROFESIONAL

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

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- El periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- La retribución para estos contratos en el convenio colectivo será del 75% del que perciba el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo no recogido en este convenio, se estará a lo estipulado en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la plantilla media de la empresa. Esta limitación no será de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del convenio hasta el vencimiento de dichos contratos.

#### ARTICULO 45.- PERSONAL DE CONTRATAS-SUBROGACION

Solo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento o limpieza industrial y bomberos, de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, excepto sus mandos intermedios, a las personas trabajadoras con seis meses de antigüedad, a las personas trabajadoras de la contrata que haya en los que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo o fijo discontinuo para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.
- b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- c) Personal que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima del apartado b.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: la empresa cesante, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causara alta en la nueva empresa.

d) En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan personal vinculado por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad) la empresa subrogada deberá hacerse cargo del personal sustituto y sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de este, se extinga el contrato de interinaje y cese el personal sustituto.

e) Las condiciones salariales de aplicación serán las devengadas por el personal en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio. En dichas condiciones salariales quedará incluido el complemento salarial previsto en la disposición adicional octava.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación del personal en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la RLPT de la contrata saliente y de su empresa, los trabajadores y las trabajadoras a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

#### ARTICULO 46.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA

A la firma del presente convenio se crea, en el seno de la Comisión Mixta paritaria, una mesa o Comisión de Seguimiento y Vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones.

Esta Comisión será fundamentalmente técnica, y estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte.

Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes.

#### ARTICULO 47.- PLURIEMPLEO

A los efectos de erradicar el pluriempleo, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de personas trabajadoras no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Por coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los RLPT los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.4.b del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

#### CAPITULO 6 DERECHOS SINDICALES

##### ARTICULO 48.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS- Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se concreta que el crédito de horas mensuales retribuidas:  
 Hasta 100 personas trabajadoras ..... 20 horas.  
 De 101 a 250 personas trabajadoras ..... 25 horas.  
 De 251 a 500 personas trabajadoras ..... 30 horas.

Este crédito horario será de aplicación tanto para Delegados/as de Personal, como integrantes del Comité de Empresa, como determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se acumularán en un cómputo trimestral.

Estas horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la dirección de la empresa, previa petición dirigida por escrito a la misma.

De conformidad con lo establecido en el Art. 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora en activo de alguna empresa afectada por la negociación, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

## CAPITULO 7 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

### ARTICULO 49.- SALUD LABORAL.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS

La Empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
  2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  3. Combatir los riesgos en su origen.
  4. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  5. La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
  6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
  7. Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
  8. La Formación teórica y práctica de sus personas trabajadoras.
  9. La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a el/los Delegado/os de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.
  10. Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
  11. Las empresas afectadas por el presente Convenio, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todos las personas trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de estos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.
- Adecuándose a las distintas evaluaciones de riesgo de las funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo, si estas lo contemplan, los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, incluyendo pruebas de detección de valores tumorales, si existe posibilidad de exposición a agentes cancerígenos, reprotoxicos, mutagénicos o riesgos biológicos y placas de tórax como protección de la asbestosis.

#### Derecho de las personas trabajadoras

1. Una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL Art. 14.1).
2. A la Salud (LPRL Art. 3 y 28).
3. A la Información (LPRL Art. 18.1 y 41.2).
4. A la Formación (LPRL Art. 19).
5. A realizar propuestas (LPRL Art. 18.2).
6. A la participación (LPRL Art. 14, 18, 33 y 34).
7. A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL Art. 22).
8. A la denuncia (LPRL Art. 40.1).
9. A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL Art. 21.2 y 21.4).

#### Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos

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

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrollan su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección porelempresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entraña por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte de las personas trabajadoras podrá ser motivo de sanción.

### ARTICULO 50.- COMISION PARITARIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de Salud Laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a un ámbito de aplicación. Dicha Comisión tendrá las siguientes características:

1. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por un máximo de dos miembros por cada parte, dos por FEMCA y dos por el sindicato UGT- FICA.

#### 2. Funciones:

- a. Promover e impulsar la política preventiva en el sector del metal de nuestra provincia.
- b. Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas.
- c. Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y personas trabajadoras en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedades profesionales en el sector del metal en el ámbito de nuestra provincia, así como su valoración y análisis.
- e. Promover entre empresarios y personas trabajadoras del sector de acciones formativas e informativas, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Llevara cabo cualquier otra actividad relacionada con la Seguridad y Salud Laboral que se considere de interés y aplicación general del sector.

3. La intervención de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales se producirá:

- a. Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la Salud Laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- b. Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito a la Comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
- c. Por propia iniciativa, atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le proponga la subcomisión de prevención de ámbito provincial.

4. La Comisión está facultada para recabar las informaciones que consideren necesarias para valorar los asuntos a tratar y, previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se deban adoptar.

5. Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de 30 días.

6. En caso de desacuerdo entre los miembros de la Comisión, que se comunicarán por escrito al empresario afectado ya los RLPT, o directamente a las personas trabajadoras en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer acciones que legalmente procedan ante la Inspección de Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

7. En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

8. Para las empresas de menos de seis personas trabajadoras y aquellas que carezcan de sus propios órganos de RLPT, se nombrará una subcomisión de prevención de ámbito provincial con las funciones y competencias antes señaladas. De sus actuaciones dará cuenta a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea conveniente.

9. Para trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales tendrá competencias para determinar aquellos puestos de trabajo que habrán de devengar el plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos regulado en el artículo 14 del presente convenio, previo el oportuno dictamen de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS

#### PRIMERA.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las empresas facilitarán, obligatoriamente a sus personas trabajadoras las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

En caso de que aquellos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

#### SEGUNDA.- FORMACION CONTINUA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el acuerdo de 10 de marzo de 1994 por el que se acordó constituir la "Comisión Paritaria de Formación Continua para el sector del Metal de la Provincia de Cádiz".

La Comisión Paritaria que regula el Art. 3º del presente Convenio queda facultada para renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo, y que queda incorporado al Convenio como Anexo del mismo.

Asimismo, ambas partes suscriben el III Acuerdo sobre Formación Continua firmado en diciembre de 2000.

#### TERCERA.- SUMISION AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos bajo las contenidas en la Resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los

conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

En caso de sanción disciplinaria que incluya suspensión de empleo y sueldo, la empresa valorará la posibilidad de que la fecha de cumplimiento de dicha sanción se concrete una vez celebrado el SERCLA, o al menos, tres semanas después de la imposición de la sanción.

#### CUARTA.- ANTIGÜEDAD y ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El personal afectado por el convenio que perciban la antigüedad consolidada lo harán manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales.

No podrá percibirse de manera acumulada la antigüedad consolidada prevista en la presente disposición y el plus de empleo estable contemplado en el artículo 19 del presente convenio colectivo, de modo que en tal circunstancia se percibirá tan sólo uno de los dos complementos, aquél de cuantía superior para cada concreto trabajador o trabajadora.

#### QUINTA.- PROMOCION

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer un sistema de promoción que sustituya al existente en las derogadas ordenanzas laborales; conforme a lo acordado a nivel nacional en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de fecha 20 de marzo de 2009, fundamentalmente en lo que se refiere a la Clasificación Profesional establecida en el capítulo III del mismo y al Código de Conducta Laboral del capítulo IV.

#### SEXTA.- COMPLEMENTO PERSONAL DEL PLUS PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO INCONDICIONADO (ANTIGUO PPTP INCONDICIONADO)

El personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniera percibiendo el complemento personal del PPTP incondicionado de la disposición Adicional Octava del convenio colectivo 2013-2016 lo continuarán percibiendo en los mismos términos y de acuerdo con lo allí establecido según los importes que resulten de la actualización prevista en el art. 4 Bis del presente convenio colectivo.

El texto referido del convenio colectivo 2013-2016 es el siguiente:

“Se establece un complemento personal por día efectivamente trabajado para los trabajadores de las categorías que se recogían en el antiguo artículo 15, sexto párrafo del anterior Convenio Colectivo, que estuvieran en alta a la fecha de la firma del presente convenio y vinieran percibiendo la primera circunstancia del plus del artículo 15 del Convenio anterior y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.”

Este complemento personal será de 9,34€ para el 2024, por día efectivamente trabajado, con un tope máximo de 20 días por mes, y se mantendrá mientras sigan vinculados contractualmente con la empresa en virtud del contrato vigente a la fecha de la firma de este convenio.

Este complemento personal es incompatible con los pluses contemplados en el artículo 15 y con el incremento del plus de empleo estable de la disposición adicional séptima.

El “personal obrero, profesionales de oficio, chofer de grúas, chofer de camión y máquinas automáticas, que preste sus servicios en factorías y grandes industrias y talleres o empresas auxiliares que trabajan para las mismas, según contrato mercantil (concretamente, las personas de ese taller o empresa auxiliar que trabajan para dicho contrato mercantil), que empiecen a cobrarlo para igualar al que lo estaba cobrando anteriormente, empezará percibir el presente plus según lo descrito posteriormente en esta disposición adicional, hasta alcanzar el 100% de su importe en 2030.

En relación concreta a los chóferes de grúas, chóferes de camión y máquinas automáticas que cobren exclusivamente salario según convenio, por tanto, que no tengan acuerdos particulares de mejora. Si dicho acuerdo de mejora fuese inferior al valor de este plus, cobrará el de mayor cuantía.

Este complemento se percibe por día de trabajo efectivo con un máximo de 20 días mensuales por aquellas personas trabajadoras que preste toda la jornada en el tajo.

Este concepto será incompatible con el cobro de los pluses del artículo 14, en todo caso se percibirá el que sea más favorable. En caso de que la persona trabajadora percibiera el plus de empleo estable y le correspondiera el PPTP incondicionado, percibirá el de mayor importe, (teniendo en cuenta que el plus de empleo estable puede incluir el incremento del plus de empleo estable y una circunstancia del tóxico-penoso-peligroso).

Las empresas que tengan pactadas una primera circunstancia en condiciones precios mejores aplicará la compensación y/o absorción en términos mensuales.

Este complemento personal será de 2,88€ para el 2025, equivalente al 30% del valor del PPTP incondicionado. Se devengará desde el momento de la firma del convenio, sin efectos retroactivos. Para años sucesivos, el valor del PPTP incondicionado se incrementará en el porcentaje acordado hasta llegar al 100% en 2030, incluyendo el incremento salarial pactado (IPC) en la siguiente progresión.

2026: ..... 40% de PPTP26 (PPTP25 + IPC 2025)

2027: ..... 50% de PPTP27 (PPTP26 + IPC 2026)

2028: ..... 65% de PPTP28 (PPTP27 + IPC 2027)

2029: ..... 85% de PPTP29 (PPTP28 + IPC 2028)

2030: ..... 100% de PPTP30 (PPTP29 + IPC 2029)

#### SEPTIMA.- INCREMENTO DEL PLUS DE EMPLEO ESTABLE

El personal contratado a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo que tengan derecho a percibir el plus de empleo estable previsto en el artículo 18 del presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir una cantidad adicional de 1,10 € por día efectivamente trabajado, para el 2024, con un tope máximo de 20 días al mes, siempre y cuando hubieran tenido derecho a percibir la primera circunstancia del plus penosos, tóxicos y peligrosos conforme a lo previsto en el artículo 14 del precedente convenio colectivo 2021-2023 y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Este incremento no será percibido por las personas trabajadoras que tengan derecho a percibir la segunda y tercera circunstancia del actual complemento tóxico previsto en el art. 14 del presente convenio colectivo.

#### ANEXO I

		TECNICOS	GRUPO
		Ingeniero, Arquitectos y licenciados	1
		TECNICOS	GRUPO
		Graduados Técnicos Sanitarios. Perito aparejador	2
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Contramaestre, Maestro Industriales, Maestro de taller.	Jefe de 1ª de Laboratorio. Jefe de 1ª Administrativo.	Jefe de diques y varaderos. Delineante proyectista. Jefe de muelles y encargado en general. Técnico de Seguridad.	3
OPERARIOS	EMPLEADOS		GRUPO
Oficial de 1ª. "A". Encargados. Buzos y H. Ranas. Maestro de 2ª	Delineantes de 1ª Técnicos de Organización de 1ª y Analista de 1º de Laboratorio. Jefe de 2ª Administrativo. Jefe de 2ª Laboratorio		4
OPERARIOS	EMPLEADOS		GRUPO
Oficial de 1ª Oficio. Oficial de 2ª Oficio. Conductor de camiones y grúas..... Jefe de taller. Capataz especialista. Capataz de peones Titulados	Cajeros 100 trabajadores. Cajeros de 100 a 250 trabajadores. Oficial 1ª admvo. Oficial 2ª admvo. Delineantes de 2ª. Analista de 2ª		5
OPERARIOS	EMPLEADOS		GRUPO
Oficial de 3ª. Chofer turismo. Conductor grúas y Máquinas Aut.	Listero. Almacenero. Telefonista. Auxiliar de oficina. Auxiliar de organiz. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Vigilante.		6
OPERARIOS	EMPLEADOS		GRUPO
Peón Especialista. Mozo de almacén Aprendiz			7

#### ANEXO II TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	Sº. BASE	Sº. BASE
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Peón	49,85 €	51,25 €
Especialista	50,16 €	51,56 €
Mozo de almacén	50,16 €	51,56 €
<b>PROFESIONAL DE OFICIO</b>		
Oficial de 1ª A	52,05 €	53,51 €
Oficial de 1ª	51,43 €	52,87 €
Oficial de 2ª	50,83 €	52,25 €
Oficial de 3ª	50,42 €	51,83 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Listero	1.519,67 €	1.562,22 €
Almacenero	1.511,80 €	1.554,13 €
Chofer Turismo	1.552,08 €	1.595,54 €
Chofer Camión y Grúa Autom.	1.552,91 €	1.596,39 €
Conductor Grúa y maquinaria auto.	1.552,91 €	1.596,39 €
Vigilante	1.486,57 €	1.528,19 €
Telefonista	1.492,66 €	1.534,45 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe 1ª	1.731,42 €	1.779,90 €
Jefe 2ª	1.679,05 €	1.726,06 €
Cajero (empresa menos de 100 Trabajadores/as.)	1.665,84 €	1.712,48 €
Cajero (empresa 100 a 250 Trabajadores/as.)	1.674,31 €	1.721,19 €
Oficial de 1ª	1.617,19 €	1.662,47 €
Oficial de 2ª	1.579,63 €	1.623,86 €
Auxiliar	1.514,31 €	1.556,71 €
Viajante	1.617,19 €	1.662,47 €

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	Sº. BASE	Sº. BASE
<b>PERSONAL TECNICO - TECNICO NO TITULADO</b>		
Jefe de Taller	1.731,83 €	1.780,32 €
Maestro de Taller	1.631,73 €	1.677,42 €
Maestro 2 <sup>a</sup>	1.619,04 €	1.664,37 €
Contramaestre	1.631,73 €	1.677,42 €
Encargado	1.594,78 €	1.639,43 €
Capataz Especialista	1.529,60 €	1.572,43 €
Capataz de peones Titulados	1.523,17 €	1.565,82 €
CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	Sº. BASE	Sº. BASE
<b>TECNICO DE OFICINA</b>		
Delineante proyecto	1.692,21 €	1.739,59 €
Dibujante Proyecto	1.690,96 €	1.738,31 €
Delineante 1 <sup>a</sup>	1.617,19 €	1.662,47 €
Delineante 2 <sup>a</sup>	1.573,10 €	1.617,15 €
Auxiliares	1.519,66 €	1.562,21 €
<b>TECNICO DE ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>		
Técnico de Organización de 1 <sup>a</sup>	1.618,17 €	1.663,48 €
Técnico de Organización de 2 <sup>a</sup>	1.578,25 €	1.622,44 €
Auxiliares de Organización	1.531,04 €	1.573,91 €
<b>TECNICO DE LABORATORIO</b>		
Jefe de 1 <sup>a</sup>	1.746,72 €	1.795,63 €
Jefe de 2 <sup>a</sup>	1.674,94 €	1.721,84 €
Analista 1 <sup>a</sup>	1.650,98 €	1.697,21 €
Analista 2 <sup>a</sup>	1.531,05 €	1.573,92 €
Auxiliar	1.518,06 €	1.560,57 €
<b>TECNICO DE DIQUES Y MUELLES</b>		
Jefe de Diques y Varaderos	1.724,34 €	1.772,62 €
Jefe de Muelle y Encargado General.	1.631,73 €	1.677,42 €
Buzos y Hombres Rana	1.667,98 €	1.714,68 €
<b>TECNICO TITULADO</b>		
Ingenieros Arquitectos y Licenciados	1.930,69 €	1.984,75 €
Peritos y aparejadores	1.883,81 €	1.936,56 €
Técnicos de Seguridad	1.883,81 €	1.936,56 €
Maestro Industrial	1.666,94 €	1.713,61 €
Graduado Técnico Sanitario	1.664,52 €	1.711,13 €
PLUSSES Y COMPLEMENTOS	2024	2025
	PLUS	PLUS
Art.-5 Plus de Transporte	5,60 €	5,76 €
Art.-7 Festivo	70,58 €	72,55 €
Art.-10 Transporte y dietas		
Dieta completa	48,76 €	47,00 €
Media dieta	20,85 €	23,50 €
Art.-13 Quebranto de moneda	42,69 €	43,89 €
Art.-15 Pluses toxico Penoso y Peligroso		
1 circunstancia	2,21 €	2,28 €
2 circunstancias	10,29 €	10,58 €
3 circunstancias	11,19 €	11,50 €
Art.-18 Plus Embarque	52,41 €	53,87 €
Art.-19 Plus empleo estable anual	743,29 €	764,10 €
Art.-20 Fondo Económico	161,12 €	165,63 €
Art.-22 Bocadillo	1,57 €	1,61 €
Art.-32 Bolsa estudio	16,08 €	16,53 €
Art.-32 Bolsa estudio anual	160,81 €	165,32 €
Art.-32 Ayuda a personas con capacidades diferentes	108,25 €	111,28 €
Disp.A.6 <sup>a</sup> Complemento personal PPTP incondicionado	9,34 €	9,60 €
Disp. A. 7 <sup>a</sup> Incremento plus empleo estable	1,10 €	1,13 €

**ANEXO III  
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL**

Núm. \_\_\_\_\_

Fecha de expedición. \_\_\_\_\_

**RECIBO DE FINIQUITO**

D. \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la categoría de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido de ésta la cantidad de \_\_\_\_\_ Euros en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello con la Empresa.

En ..... a ..... de ..... de .....

El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por \_\_\_\_\_

**SELLO Y FIRMA**

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Firmas.

Nº 200.875

Cádiz.