RC-1147

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2024-2026 DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de SIDEROMETALURGIA de Segovia, **Código de Convenio 40000335011981,** por el que se aprueba el **Convenio Colectivo para el periodo 2024-2026,** suscrito por la Asociación Metalúrgica Empresarial Segoviana (AMES) en representación de los empresarios y las centrales sindicales CCOO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.– Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.– Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.– Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 28 de enero de 2025.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 89

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

TÍTULO I

NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1.º Partes contratantes.– El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Agrupación Metalúrgica Empresarial Segoviana y de la otra por la Federación de Industria de CC.OO. de Segovia y UGT-FICA de Segovia.

TÍTULO II

ÁMBITOS

Artículo 2.º Ámbito funcional.– El presente convenio colectivo obliga a las empresas y los trabajadores y trabajadoras del Sector de la Industria y los servicios del metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que lleven a cabo operaciones de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionadas con el Sector; o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y botería cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm; joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía; tendidos de cables y redes telefónicas; señalización y electrificación de ferrocarriles; industria de óptica y mecánica de precisión; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas; fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Artículo 3.º Ámbito territorial.– El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Segovia, capital y provincia.

Artículo 4.º Ámbito personal.– El presente Convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores empleados en las empresas afectadas por su ámbito funcional y territorial, salvo aquellos cuya actividad se limite al mero desempeño del cargo de consejero en los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que no realicen otros cometidos.

Artículo 5.º Complementariedad y concurrencia.– El presente Convenio podrá complementarse con otros de ámbito de empresa, los cuales podrán tener el mismo o distinto período de vigencia temporal.

En los convenios de empresa podrán modificarse los contenidos de los artículos del presente convenio siempre que las modificaciones resulten más favorables para los trabajadores que las establecidas en el presente convenio provincial, teniendo éstas, por tanto, el carácter de "mínimos garantizados".

Las normas del presente convenio se aplicarán con carácter subsidiario en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los convenios de ámbito inferior.

Los conflictos entre normas de convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para los trabajadores. La comparación se hará por materias, y la que se realice entre condiciones retributivas o cualquier otros conceptos cuantificables se hará en conjunto y en cómputo anual.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 89

Los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente se verán afectados por él en todo aquello que implique mejoras para los trabajadores, así como en todas aquellas materias que no tuvieran regulación.

Las empresas deberán aplicar las mejoras en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente convenio.

Artículo 6.º Ámbito temporal.– El presente Convenio Colectivo tiene una duración de tres años desde el 1 de enero del año 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo.

Artículo 7.º Denuncia.– El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del período de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 8.º Garantía personal.– Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan las pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *"ad personam"*.

TÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 9º. Contratación.– El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

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

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

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a una contratación en la modalidad fija-discontinua.

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

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

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 89

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

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

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

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

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

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

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 10º. Contrato formativo.– El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

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

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

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

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

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 89

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

m) La retribución será el sesenta por ciento el primer año y el setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 89

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

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

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

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

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

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 75% el primer año y el 90 el segundo del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 89

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 11º. Del Periodo de Prueba.– El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

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

A) Duración.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1	hasta seis meses
Grupo 2	hasta seis meses
Grupo 3	hasta dos meses

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 89

Grupo 4	hasta un mes
Grupo 5	hasta un mes
Grupo 6	hasta 15 días
Grupo 7	hasta 15 días

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, el período de prueba no podrá ser superior a un mes.

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

B) Derechos y obligaciones.

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

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

C) Resolución o desistimiento del contrato.

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

En el caso de que la persona despedida en periodo de prueba fuera una trabajadora que hubiera comunicado con antelación y por escrito a la empresa su estado de gestación, la empresa habrá de señalar y acreditar la causa de despido en la comunicación a la trabajadora y a la representación legal de los/as trabajadores/as.

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

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

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

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

D) Interrupción del período de prueba.

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

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 89

Artículo 12º.– Empresas de trabajo temporal.– La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

Reiterando que las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal y su personal dependiente, se regulan en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento y en aquellos de ámbito inferior que pudieran existir.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Artículo 13º.– Empresas Multiservicios.– Las empresas con domicilio y centro de trabajo en esa provincia, incluidas en el ámbito funcional de este convenio, se comprometerán a advertir, informar expresamente, a las empresas con quienes suscriban subcontratos para la prestación de obras o servicios de actividades también encuadradas en el ámbito funcional de este convenio, sobre el deber de respetar las condiciones establecidas en este convenio sectorial provincial. Esta información expresa se trasladará a la representación sindical de la empresa subcontratada o al personal afectado en su defecto.

Esta obligación comenzara su aplicación a las subcontratas realizadas a partir de del 1 de enero de 2019.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14º. Clasificación profesional.– Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Cod. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 89

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

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

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

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 89

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Adaptación de la Clasificación Profesional.

Grupos Profesionales

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Analistas de sistemas (titulación superior).
– Arquitectos.
– Directores de áreas y servicios.
– Ingenieros.
– Licenciados.

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 89

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados “Titulados superiores de entrada”.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Titulados superiores de entrada (1).
– Proyectistas.
– A.T.S. y/o D.U.E.
– Arquitectos técnicos (Aparejadores).
– Ingenieros técnicos (Peritos).
– Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 89

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Analista programador.

– Delineante proyectista.

– Dibujante proyectista.

– Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

– Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

– Jefe de taller.

– Maestro industrial.

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 89

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Delineantes de 1.ª
– Técnicos administrativos (Controller).
– Técnicos laboratorio.
– Técnicos organización.

Operarios:

– Encargados.
– Profesional de oficio especial.

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 89

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

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

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Delineante de 2.ª
– Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª
– Comercial.

Operarios:

– Chófer de camión.
– Coordinadores de grupo.
– Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª
– Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª
– Personal de diques y buques (2).

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 89

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Almacenero.
– Auxiliares en general.
– Dependiente.
– Operador de ordenador.
– Telefonista.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 89

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

– Chófer de turismo.
– Conductor de máquina.
– Especialista.
– Profesional de oficio de 3.ª
– Profesional siderúrgico de 3.ª

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 89

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Ordenanza.
– Portero.

Operarios:

– Peón.
– Aprendiz 16 años.
– Aprendiz 17 años.
– Aprendiz mayor de 18 años (1.º, 2.º y 3.º año).

Tareas.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 89

Observaciones a la Clasificación Profesional:

(1) (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de Entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2) (Categorías profesionales Diques y Muelles).– El personal clasificado por la antigua ordenanza en el SubGrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

Clasificación Profesional

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (Tit. Sup.). Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Titulados Sup. de entrada A.T.S. Aparejadores Ayud. Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales Ingenieros Técnicos Peritos	2
Contramaestre Jefes de Taller (Formac. Cualif.) Maestro Industrial	Jefes de Areas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Areas y Servicios	3
Encargados Prof. de Oficio Especial (Gran empresa)	Delineante 1ª. Técnicos Adtvos. Técnicos Laboratorio. Técnicos Organización.		4
Chófer de camión. Jefe/encargado (pequeño taller) Jefes de grupo y capataces Prof. Oficio 1ª y 2ª Prof. Siderúrgico 1ª y 2ºa	Cajero Delineante 2º. Ofic. Adtvos. 1ª y 2ª. Viajante		5
Chófer de turismo. Conductor de máquina. Especialista. Prof. Oficio 3ª Prof. Siderúrgico 3ª	Almacenero. Auxiliares en general. Camarero. Conserje. Dependiente. Listero. Operador de ordenador. Pesador-basculero. Telefonista.		6
Peón. Aprendiz de 16 años. Aprendiz de 17 años. Aprendiz de mas de 18 años	Ordenanza. Portero.		7

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 89

TÍTULO V

FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 15º. Principios generales.– Con el objeto de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua en todo el ámbito sectorial, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

Artículo 16º. Desarrollo de los acuerdos de formación continua.– En desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua y del Acuerdo Sectorial del Metal, ambas partes acuerdan:

1) Concretar los derechos de información y consulta de la Representación de los trabajadores en materia de Formación Profesional, previstos en el Estatuto de los Trabajadores y desarrollados en el ANFC, a todos los planos de la formación en empresas del sector.
2) Para facilitar la realización de la Formación Profesional por los trabajadores, éstas dispondrán al menos del 50% del tiempo invertido en las acciones formativas, que de común acuerdo se establezcan entre las empresas y la Representación de los trabajadores, dentro de su jornada de trabajo.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17º. El salario y su composición.– Tendrá la condición legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el apartado siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la fórmula de remuneración, o los períodos de descanso imputables como de trabajo.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos.
b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 18º. Estructura y composición del salario.– Las retribuciones de los trabajadores se compondrán del salario base y de los complementos salariales.

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

a) Complementos de carácter personal: Son los derivados de las condiciones personales del trabajador/a y que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base.
b) Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos que deba percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.
c) Complemento de participación en rendimientos: Son los que se perciben por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo o se orienten a minorar el absentismo.
d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Son las retribuciones salariales extraordinarias (pagas extras).

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 89

Toda percepción salarial cuya aplicación no se derive de las circunstancias que se corresponden con alguno de los complementos citados anteriormente, se imputará como salario base.

Se entenderá que los salarios determinados por tiempo fijo -año, mes, semana o día- corresponden a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo fijado o habitual, exigible en la actividad de que, en cada caso, se trate.

Artículo 19º. Cálculo de los complementos salariales.– El módulo a tener en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos salariales coincidirá, o no, con el salario base, pero no podrá ser inferior a los salarios que se establezcan en virtud del presente Convenio para cada una de las categorías, o en su caso, de los grupos y niveles profesionales que se definan en este Convenio.

Artículo 20º. Salario.– Incrementos salariales:

Se pacta un aumento o incremento salarial del 3 % para el año 2024, 3% para 2025 y 1,75% para 2026. En anexo I se detalla la tabla salarial para 2024.

Si el I.P.C. de cualquiera de los años antes mencionados superara ese porcentaje de incremento se producirá un incremento adicional del 1% en la subida salarial detallada en el párrafo anterior; esta revisión servirá para calcular los importes de los conceptos salariales del ejercicio siguiente, es decir, sin modificar las tablas del año, ni tener que realizar paga retroactiva alguna.

Artículo 21º. Plus de asistencia.– Las empresas harán abono también a su personal, del plus de asistencia que queda reflejado en las tablas adjuntas, según la categoría profesional de cada trabajador. El indicado plus de asistencia se abonará por cada día de trabajo efectivo, no abonándose en caso de inasistencia al trabajo cualquiera que fuera la causa.

Este plus se cobrará íntegro aunque exista reducción de jornada del trabajador.

Como excepción a la norma anterior, los trabajadores tienen derecho a percibir, durante el período de vacación anual reglamentaria, el plus de asistencia, cuya cuantía será la resultante de hallar la media de lo percibido por el trabajador durante los tres meses inmediatos anteriores al disfrute de la vacación.

Ambos conceptos, salario base y plus de asistencia tienen la conceptuación legal de salario a todos los efectos. Por tanto, ambos conceptos integran la base tributaria a la Seguridad Social, sirviendo, también, de base para calcular otros conceptos retributivos que, a nivel individual pudieran tener las empresas, no contemplados en este convenio.

A estos últimos efectos se conviene expresamente que en todas aquellas empresas que tengan implantados incentivos a la producción, el personal administrativo deberá participar también de dicha modalidad retributiva en el porcentaje y condiciones que expresamente se pacte.

Artículo 22º. Plus de turnicidad.– El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 5% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado en turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

En aquellas empresas en que se trabaje en tres turnos, de forma continuada, se abonará a cada trabajador por cada domingo y/o festivo (nacional, autonómico y local) un complemento en cuantía de 29,02 euros, además del porcentaje mas arriba indicado.

Artículo 23º. Pago de salarios.– Las empresas reflejarán en nómina debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador/a.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 89

El interés por mora injustificada en el pago de salarios será el diez por ciento de lo adeudado, a partir del 2.º día de producirse el devengo.

Artículo 24º. Pagas extraordinarias.– Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en julio y Navidad, en la cuantía de 30 días de salario base y "antigüedad consolidada", en su caso. Debiéndose hacerse efectivas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Los trabajadores de la localidad de Cuéllar, contratados antes del 29 de enero de 2016, fecha de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del convenio correspondiente a la vigencia anterior, tendrán derecho, como condición *ad personam,* y en proporción al tiempo trabajado, a percibir la gratificación de 15 días de salario que estaba regulada en el anterior Convenio Colectivo, publicado en el BOP del 30 de abril de 2010. Dicha gratificación se abonará dentro de los diez primeros días del mes de septiembre. Los trabajadores contratados a partir del día de la publicación del presente convenio en el BOP, 29 de enero de 2016, no tendrán derecho a esa paga extra.

El devengo de las pagas de verano y Navidad será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorgue y en proporción al tiempo realmente trabajado, salvo la de Cuéllar que se calculará por doceavas partes. En todas, se computará como tiempo trabajado los períodos de IT motivados por enfermedad, maternidad o accidente y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentariamente.

Artículo 25º. Retribución de las vacaciones.– Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones teóricas obtenidas por los trabajadores por todos los conceptos retributivos, salario base, "antigüedad consolidada", más plus de asistencia.

Artículo 26º. Dietas y desplazamientos en territorio nacional.– Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento por necesidades de ésta, percibirán al menos 0,47 euros por kilómetro recorrido, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en la que radique la empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 39,58 euros/día.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal, que el trabajador/a sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta en cuantía 17,58 euros/día.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, a tal efecto utilizará hotel de 2 estrellas o equivalente.

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billetes de primera clase, a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, con la correspondiente justificación posterior de dichos gastos extras.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los desplazamientos se establece lo siguiente:

a) El cómputo de la jornada se efectuará en el momento de iniciarse el trabajo de que se trate, bien sea en el centro de trabajo o en el tajo a que hubiere sido destinado el trabajador, finalizando en el mismo lugar.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 89

b) Se entenderá por tajo el lugar donde el trabajo deba prestarse, bien sea en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar, fuera del término municipal o dentro del mismo, sin perjuicio del cobro de las dietas a que pudiera tener derecho el trabajador.

c) La jornada laboral habrá de ser efectivamente prestada en los lugares de trabajo asignados o tajos con la siguiente precisión: la primera hora que se invierta, entre ida y vuelta, en el desplazamiento, se asumirá al 50% por el trabajador y por la empresa el otro 50%, de forma que la empresa solo pagará el salario del 50% del tiempo empleado en el desplazamiento, asumiendo el trabajador, no percibir salario por el otro 50% de tiempo empleado en dicho desplazamiento. El tiempo de exceso sobre esa primera hora, se compensará por la empresa al trabajador, bien económicamente bien por tiempo de descanso, con valor de hora ordinaria. Para su mejor comprensión, se expone un ejemplo: Se efectúa un desplazamiento en el que el tiempo empleado es de 40 minutos en la ida y otros 40 en la vuelta. Como el margen es una hora, entre ida y regreso, la empresa abonará al trabajador del tiempo de ida quince minutos (50% de los 30 minutos) así como los diez minutos del exceso y el trabajador no percibirá compensación alguna por los otros 15 minutos de ese tramo; en idéntico sentido respecto de la vuelta o regreso.

d) Los desplazamientos realizados para prestar servicios dentro del término municipal en el que esté ubicada la empresa, así como en los anejos o agregados al mismo, no serán considerados desplazamientos a los efectos antedichos sino jornada efectiva.

Si el desplazamiento excede de 100 kilómetros del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido por cada dos meses de desplazamiento consecutivos y siempre que el trabajador pernocte donde esté desplazado.

Las dietas se revisarán anualmente en la misma forma que el salario.

Artículo 27º. Horas extraordinarias.– Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias especiales, realización siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley.

En el caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, el tope individual será de 2 horas al día, 10 horas al mes y 60 horas al año.

El módulo para el cálculo y abono de las horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones a percibir por el trabajador/a en el conjunto del año por las horas de trabajo en cómputo anual pactadas. Al resultado obtenido, se le aplicará el aumento del 45% y para días no laborables, domingos y festivos, el 65%.

También podrán ser compensadas en tiempo de descanso a razón de 2 por 1 y serán descansadas, de común acuerdo entre empresa y trabajador, dentro de los dos meses siguientes a su realización. En caso de desacuerdo, la empresa elegirá la fecha de disfrute del 50% de los días y el trabajador el otro 50%.

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 89

Artículo 28º. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.– Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25% del salario base de su categoría profesional si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 30% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres, debidamente reconocidos por la jurisdicción competente.

En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes el trabajador podrá optar entre el abono de estos pluses o compensar los mismos en reducciones de jornada en proporción que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

Artículo 29º. Nocturnidad.– Los trabajadores que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial de un 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

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

b) Si las horas trabajadas, durante el período nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Artículo 30º. Antigüedad.– Como consecuencia del acuerdo alcanzado en el año 1997, desde el 1 de julio del citado año, no se devenga cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

Sin embargo, los trabajadores que la hubieran generado hasta el 1 de julio de 1997 seguirán percibiendo en sus nóminas la cantidad resultante, bajo la denominación de "Antigüedad consolidada", que no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral de los trabajadores, sin que pueda ser absorbida ni compensada por subsiguientes incrementos salariales.

Artículo 31º. Plus de jefe de equipo.– Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe 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 de tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El salario que percibirá el Jefe de Equipo será el establecido en las tablas salariales.

Artículo 32º. Cláusula de inaplicación salarial.– Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicho Cuerpo Legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 89

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

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 mencionado, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho Texto Legal.

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

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

Artículo 33º. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.–

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 89

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 89

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

   En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

   En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

   En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

   1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

   2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

      En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

   3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 89

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VII

JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34º. Duración de la jornada.– Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada máxima pactada en cómputo anual de 1.756 horas de trabajo efectivo.

La duración máxima de la jornada laboral diaria será de 8 horas, incluyendo dentro de ellas un descanso de al menos 15 minutos cuando la jornada continuada exceda de 6 horas. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 89

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de lunes a viernes, en jornadas de 8 horas diarias y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo en casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia, previa información a la Representación de los trabajadores. Se excluye la posibilidad de acumulación de descansos semanales.

Si por necesidades empresariales hubiese que establecer jornadas laborales que superen la duración máxima establecida en el presente Convenio, esta modificación deberá realizarse de mutuo acuerdo con la Representación de los trabajadores, y como criterios básicos se atenderá a que la jornada diaria no exceda de 9 horas de duración y a estudiar soluciones a los conflictos individuales que pudieran derivarse para la atención de las responsabilidades familiares o por la realización de estudios personales.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Artículo 34 Bis.– Adaptación de la jornada.

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

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

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

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

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

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 89

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

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

Artículo 35º. Calendario laboral.– Antes del primero de enero de cada año, la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas y el período o períodos de vacaciones.

Como anexo II, se adjunta un modelo orientativo de calendario laboral para el año 2024.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

Artículo 36º. Vacaciones.– Las vacaciones mínimas retribuidas garantizadas serán de 30 días naturales, no sustituible por compensación económica, cuyo disfrute se establecerá en el calendario laboral de cada empresa, de forma continuada o fraccionada en dos períodos como máximo. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el primer día laborable de la semana, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Pudiéndose utilizar, como máximo, hasta 5 días laborables a petición individual en otros períodos de vacaciones escolares.

En cualquier caso, no sufrirá menoscabo alguno la jornada anual establecida. Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

El disfrute individual de las vacaciones se establecerá con una antelación mínima de tres meses. Si por necesidades productivas, la Dirección de la empresa requiriera de un trabajador o colectivo de trabajadores la modificación de las vacaciones en relación con los períodos establecidos, deberá notificarlo con una antelación mínima de tres meses.

En el caso de que haya que disfrutar las vacaciones fuera del período habitual, se utilizará el criterio de rotatividad de los trabajadores del departamento o departamentos afectados, para evitar que todos los años el traslado del período de vacaciones recaiga en las mismas personas.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador/a, éste/a no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajado.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra o lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días laborables más al año, en concepto de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 89

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad o maternidad, serán computadas como parte del período trabajado. En consecuencia, quien se encuentre en situación de IT al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y, en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

Artículo 37º. Permisos y licencias.– Aparte de los permisos y licencia concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas, con derecho a percibir el salario íntegro real, en los siguientes supuestos:

– 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.

– Por fallecimiento:

  De cónyuge: cuatro días naturales

  De padres, hijos y hermanos: tres días naturales

  De nietos y abuelos: dos días naturales

  De tíos o sobrinos: un día natural

  En los casos por fallecimientos, enfermedad grave e intervención quirúrgica anteriormente citados, cuando por tales motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, la licencia se ampliará a dos días más.

  La licencia por muerte de estos familiares no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio.

– Por matrimonio propio: quince días naturales que podrán ser disfrutados antes y/o después de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

– A estas licencias tendrán derecho tanto los matrimonio formalizados por vía religiosa o civil, así como las parejas de hecho siempre que conste en un registro oficial.

– En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o afines: un día.

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, previo aviso y posterior justificación.

– Para asistencia a consulta médica con hijos menores de 12 años: 20 horas al año. Si los hijos fueran disminuidos psicofísicos: 1 día laborable para consulta de especialistas.

– Por traslado del domicilio habitual: dos días laborales.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber publico inexcusable de carácter público o personal.

– Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 89

Los permisos y licencias recogidos en este artículo comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable posterior al hecho que los motiva.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 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 anteriormente equivalentes a 4 días al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

  Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas.

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

  Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

– La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos anteriores, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 37º. BIS. Suspensión del contrato nacimiento y cuidado del menor. Permiso parental.–

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 89

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d ET), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores/as al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 89

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrán una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en estos supuestos.

Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 38º. Excedencias.–

Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a computarse en antigüedad, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa acusará recibo de la presentación.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 89

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también mediante comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año mínimo de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante los cinco primeros meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los casos de petición, concesión y reincorporación, se actuará como se establece en el apartado anterior.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 89

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A petición de los trabajadores se podrá aplicar la reducción de jornada hasta un 50 por 100 con la correspondiente reducción de salario para los siguientes casos:

– Atender a responsabilidades familiares.

– Realización de estudios.

– Períodos previos a la jubilación.

Siempre se garantizará la opción de volver a la situación de jornada completa por decisión de la persona interesada, con un plazo de preaviso de quince días.

TÍTULO VIII

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 39º. Mujer e igualdad de oportunidades.– Con carácter previo, se hace constar que la referencia en este convenio al trabajador/es comprende tanto los del sexo masculino como femenino.

Se creará una comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Estará integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social, que serán designados por los Sindicatos firmantes. Esta Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por iniciativa propia o causa de denuncia de algún/a trabajador/a. Serán funciones de esta Comisión: promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, para lo cual, al principio y partiendo de una dotación presupuestaria adecuada se iniciará un estudio de la situación y evolución del empleo femenino dentro de las empresas. Se articularán, asimismo, campañas y cursos formativos e informativos que permitan alcanzar los objetivos que se proponen dentro de esta comisión.

La mujer tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que se cumpla el principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Además, dentro de la empresa tendrá las mismas oportunidades, sobre todo en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

La mujer trabajadora, en caso de embarazo o durante la lactancia y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación al puesto de trabajo anterior tras la excedencia para el cuidado de los hijos, con garantía de hasta tres años.

Se adoptarán medidas, previo acuerdo con la representación sindical o trabajadores afectados y teniendo en cuenta las especificidades de la empresa y sector, con el objeto de promover:

– El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres

– El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

– La implantación de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la empresa.

– Incidir en garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 89

Acoso sexual.

Las Direcciones de las empresas y las Representaciones de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en las empresas, para lo que acuerdan remitirse, a este respecto, al Código de Conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

Drogodependencia: Las empresas con respaldo en el Acuerdo Regional de Colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, suscrito por CECALE, CC.OO. UGT y la JCYL el 6 de junio de 2.016, propiciaran, facilitarán, el tratamiento de los trabajadores afectados por tal patología siempre y cuando sean ellos los que soliciten voluntariamente el acogimiento al tratamiento. Facilitándose por la empresa la reincorporación una vez que se encuentre acreditada su rehabilitación/recuperación por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 39º BIS. Violencia de género.–

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar en el ámbito de la empresa:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido por la empresa, en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y no recuperables, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 89

TÍTULO IX

SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 40º. Delegados de prevención.– Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica.

Creación de los Delegados Provinciales de Prevención y Salud Laboral.

Artículo 41º. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.– Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normas Complementarias, en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer, y obligar si es preciso, el cumplimiento de la Ley y las Normas. A esta Comisión se podrá asistir con los Técnicos que se considere necesario.

Artículo 42º. Medio ambiente.– Las empresas que trabajen con productos tóxicos realizarán Eco-Auditorías con control del Comité de Empresa, Delegados de Personal y de las Secciones Sindicales en todo el proceso.

Informarán a los Delegados de Prevención sobre la gestión medioambiental de la empresa.

Dotarán a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, y en su defecto a los Delegados de Prevención, de la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

Pondrán en marcha Planes para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos; objetivos de ahorro y eficacia energética; proyectos de ahorro y depuración de aguas; y sustituciones de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia. En las empresas en que la Eco-Auditoría haya detectado algún problema de los enumerados y siempre con la participación de los Comités de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención, se tomarán, de inmediato, las medidas oportunas para resolver el problema.

Artículo 43º. Reconocimientos médicos.– Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales y a cargo de la empresa, incluyendo revisión ginecológica y urológica, de conformidad con el/la trabajador/a.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador/a cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 44º. Prendas de trabajo.– Las empresas proveerán a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo o buzos al año, adecuadas según la sección en que presten sus servicios. Uno de ellos, al menos, en el primer trimestre del año y/o al momento de su incorporación.

A todos los trabajadores sometidos a determinados riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, la empresa les facilitará los medios de protección personal que se determinen, siendo en todo caso obligatoria la utilización de estos medios de protección personal.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.

Se proveerá de ropa y de calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa adecuada. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 89

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Además se tendrá en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que sea de aplicación.

TÍTULO X

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 45º. Percepciones en Incapacidad Temporal y maternidad.—

Cuando se produzca una primera baja médica, o su recaída, la empresa completará, desde el primer día, la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario del trabajador, con una duración máxima de ocho meses. Cuando se produzca una segunda –o sucesivas– bajas dentro del mismo año natural en que se produjo la primera, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 75% del salario del trabajador desde el primer día hasta el decimoquinto día inclusive y el 100% desde el decimosexto día, con una duración máxima de ocho meses. La situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como el descanso por maternidad, generará el derecho a percibir el 100% de las percepciones salariales desde el primer día y hasta ocho meses.

Artículo 46º. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte.– El seguro establecido en favor de los trabajadores tendrá un importe de 32.272,81 euros, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral:

Muerte así como Invalidez absoluta para todo trabajo, ambos a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía del trabajador, que constituyan la causa de los mismos, debidamente acreditada.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, la cantidad arriba expresada tendrá el mismo incremento que el resto de conceptos salariales.

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

TÍTULO XI

CÓDIGO DE CONDUCTA

Código de Conducta Laboral

Artículo 47º. Criterios generales.–

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

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 89

Artículo 48º. Faltas leves.–

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

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

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 49º. Faltas graves.–

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 89

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

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

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

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

Artículo 50º. Faltas muy graves.–

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

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

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

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

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas.

Artículo 51º. Sanciones.–

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 89

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 52º. Prescripción.–

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

TÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 53º. Principios generales.– El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las competencias y derechos que regulan tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las específicamente definidas en el presente Convenio.

Igualmente, se reconoce la capacidad de interlocución y representación de las Secciones Sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas para las Representaciones de los Trabajadores y Secciones Sindicales de empresa que pudieran estar en vigor como consecuencia de convenios o acuerdos de ámbito inferior al presente.

Artículo 54º. Actividad sindical en la empresa.– Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados; y no podrán ser obstaculizadas en sus taras de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de a producción.

b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados dirigirán a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

c) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir delegados sindicales que representen a los afiliados a la sección sindical.

e) Utilizar, previa notificación a la empresa, los servicios de los expertos sindicalistas, graduados sociales, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 89

f) Los Delegados de las secciones sindicales tendrán las siguientes competencias:

- Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en su caso.
- Deberán ser informados y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y en especial las relativas a:

  Expedientes de Regulación de Empleo.

  Traslados totales o parciales de la empresa.

  Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

  Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de Expedientes de Regulación de Empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la autoridad laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

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

Artículo 55º.– Comité de Empresa y Delegados de Personal.– Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial o del Estado.

Artículo 56º.– Del Delegado/a de Personal.– La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta trabajadores y más de diez, corresponde a los Delegados de Personal.

Igualmente podrá haber un/a Delegado de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo deciden éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores uno; de 31 a 49, tres.

Artículo 57º.– Funciones de los Delegados de Personal.– Los Delegados de Personal ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario y Autoridad Laboral, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a Seguridad y Salud Laboral, así como a Seguridad Social, estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir Convenios Colectivos en el ámbito que corresponda a su representación.

Serán informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

Artículo 58º.– Horas sindicales para Delegados y Comités de Empresa.– La Representación de los trabajadores dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros, así como para los Delegados Sindicales, y para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas al mes.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas al mes.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas al mes.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas al mes.
- De 751 en adelante: 40 horas al mes.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 89

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser acumuladas en una o varios miembros de un mismo sindicato.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras del presente Convenio, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como miembros de la citadas Comisiones, sin que estas horas computen dentro del apartado anterior.

Artículo 59º.– Tablones de anuncios.– Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, en lugares visibles y de fácil acceso para el personal, tablones de anuncios e información sindical.

Artículo 60º.– De los asesores sindicales.– Previa comunicación a la empresa, los Asesores Técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un 10%, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesorar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, en los casos de Expedientes de Regulación de Empleo, de Conflicto Colectivo, etc.

Artículo 61º.– Competencias de los Comités de Empresa.– 1.º El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

   – Reestructuración de plantilla y ceses totales, o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

   – Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.

   – Planes de formación profesional de la empresa.

   – Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

   – Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato que utilicen en la empresa, así como de los descuentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado sobre todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

g) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sus mecanismos de prevención que se utilicen.

h) Ejercer una labor:

   – De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales ante el empresario y los Organismos o tribunales competentes.

   – De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas por el Estatuto de los Trabajadores.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 89

i) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número uno, en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.º Los informes que debe emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.c) y 1.d) del número anterior, deben ser elaborados en el plazo de quince días.

TÍTULO XIII

COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 62º.– Principios generales.– Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores en los preceptivos procesos de negociación y decisión que establece este Convenio Provincial sobre diversas materias; así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la creación y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión.

Artículo 63º.– Comisión Paritaria.– La Comisión Paritaria del presente Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidos por los asesores que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los 15 días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 30 días naturales siguientes a la primera reunión.

Las competencias específicas de la Comisión Paritaria serán:

– Interpretación y aplicación de todas las materias de este Convenio, así como intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el SERLA.

– Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.

– Igualmente, serán competencia de esta Comisión aquellas cuestiones en materia de intrusismo, así como, temas de calendario laboral de las empresas afectadas por este Convenio.

Artículo 64º.– Mediación y arbitraje.– Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse a los Acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal de Castilla y León.

Artículo 65º.– Cláusula de subrogación.– Cuando una empresa concesionaria de servicios o contratistas de los mismos cese en la adjudicación de los mismos, bien sean públicos o privados, la nueva empresa que pueda sustituirla en la realización del citado servicio estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho servicio y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la citada sustitución.

Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque fuera aquélla inferior a seis meses.

No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 6 meses, si la empresa saliente o los trabajadores probasen de manera indubitada que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 89

La empresa adjudicataria saliente de una contrata deberá entregar a la nueva adjudicataria del servicio la siguiente documentación a efectos de llevar a cabo la subrogación; documentación que deberá ser entregada en el plazo máximo de 7 días desde que se conozca la nueva empresa adjudicataria del servicio:

1.º Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.

2.º Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de los últimos 6 meses.

3.º Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

4.º Copia de los pactos de empresa vigentes suscritos con la plantilla o comité de empresa, debidamente registrados. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, siempre que se hubieren suscrito con 6 meses de antelación.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc

Segunda.– Presencia equilibrada de hombres y mujeres. En materia de contratación, en igual mérito y capacidad, se contempla positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Se recomienda la realización de análisis estadísticos anuales sobre la situación de las plantillas en la empresa (n.º de hombres y mujeres, tipo de contratos de unos y otras) con el fin de analizar, en su caso, las razones por las cuales no existe una distribución paritaria de puestos entre trabajadores y trabajadoras. Para ello se establece la preferencia en la contratación de determinados colectivos con dificultades para encontrar empleo, para acceder a puestos de trabajo en los que se hallen subrepresentadas/os, a través de un contrato formativo.

La obtención de cualificaciones profesionales ofrece a las mujeres la base para un empleo más estable, mejor retribuido y con expectativas de desarrollo y progreso profesional. A través de la formación las personas que se han alejado de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares podrán reciclarse y desempeñar su trabajo con el mismo nivel de competencia que quienes se han mantenido dentro del mercado de trabajo. Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, se procurará realizar la formación dentro de la jornada laboral, total o parcialmente, ya que el desarrollo de acciones formativas presenciales fuera de la jornada laboral dificulta enormemente las posibilidades de actualización y desarrollo de competencias y aptitudes de trabajadoras/es que tienen a su cargo personas dependientes y, cuando nos referimos a personas con responsabilidades familiares, estamos hablando mayoritariamente de mujeres.

Tercera.– Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por las empresas a sus trabajadores hasta el último día del segundo mes de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 89

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 2024.

(Resultado de incrementar el 3% las correspondientes al año 2023)

Categorías profesionales	Salario base Diario	Plus de asistencia por día trabajado
Personal obrero:		
Oficial de 1.ª	55,03	2,27
Oficial de 2.ª	51,50	2,22
Oficial de 3.ª	46,54	2,47
Especialista o similar	46,10	2,47
Peón	43,96	2,26
Aprendiz hasta 18 años	30,88	1,22
Aprendiz con 18 años cumplidos	30,88	1,27
Aprendiz de tercer año	43,99	2,26
	Salario Base mensual	Plus de asistencia por día trabajado
Personal subalterno:		
Almacenero	1439,38	2,75
Chófer de turismo o furgoneta	1383,25	2,68
Chófer de camión o grúa	1460,92	2,68
Vigilante o guarda	1300,40	2,51
Ordenanza o similar	1246,29	2,45
Personal administrativo:		
Jefe de primera	1788,26	2,75
Jefe de segunda	1721,54	2,61
Oficial de 1.ª	1655,67	2,51
Oficial de 2.ª	1559,38	2,34
Auxiliares o similares	1407,61	2,85
Viajantes	1460,92	2,85
Botones: Igual que aprendiz en personal obrero, según edad y tiempo de contrato.		
Técnicos no titulados:		
A) De taller:		
Jefe de taller	1944,86	2,95
Maestro de taller	1908,11	2,85
Contramaestre	1788,24	2,75
Encargado	1747,22	2,71
Jefe de equipo o recepcionista	1653,84	2,51
B) De oficina:		
Delineante proyectista	1626,79	2,55
Delineante de 1.ª	1540,24	2,33
Delineante de 2.ª	1450,64	2,75

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 89

Categorías profesionales	Salario base Diario	Plus de asistencia por día trabajado
Técnicos titulados:		
Arquitectos, ingenieros, licenciados	2101,73	3,16
Aparejadores y peritos	1788,26	2,74
Graduados sociales	1764,12	2,68
Ayudantes técnicos sanitarios	1764,12	2,11
Personal ejecutivo:		
Director gerente	2522,02	3,83
Director técnico	2522,02	3,83
Director administrativo	2522,02	3,83
Director Comercial	2522,02	3,83

Cód. Validación: 7FR9PNDSWQ45R7LL5ASSGMZLX
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 89