

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-2826

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel celebrada en Teruel el día 15 de abril de 2024, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel, para los años 2023, 2024 y 2025 (44000235011981).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, visto el texto subsanado y comunicado el 31 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel para los años 2023, 2024 y 2025, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante la Vicepresidenta segunda y Consejera de Presidencia, Economía y Justicia, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

7 de Agosto de 2024.- El Director General, Jesús Divasson Mendivil.

Documento firmado electrónicamente

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

PREAMBULO

Partes Signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, COMISIONES OBRERAS Industria Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT – FICA ARAGON, como representación de las personas trabajadoras y de otra; la Asociación Empresarial Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Teruel, la Asociación Empresarial Provincial Turolense de Fontanería, Calefacción, Gas y Afines, la Asociación Empresarial de Instalaciones Eléctricas y Telecomunicaciones de Teruel AEIET y la Asociación Empresarial de Talleres de Reparación y Concesionarios de Vehículos de la provincia de Teruel, como representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

TEXTO ARTICULADO

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El Presente Convenio es de aplicación obligatoria a todas las Empresas que se encuentren radicadas en la Provincia de Teruel, salvo que por razón legal se rijan por otro convenio.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

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

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia, automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar, in-

dustria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables, robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

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

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

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

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

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0.5 mm.

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

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

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

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio y en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la venta, el convenio será de aplicación únicamente a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación del Convenio estarán incluidas dentro del Anexo IV.

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

Las empresas denominadas "multiservicios" (entendidas estas como aquellas que no desarrollan una actividad económica concreta, si no que presta multitud de servicios a otras empresas) cooperativas de trabajo asociadas o centros especiales de empleo, que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, la totalidad de condiciones laborales establecidas en el presente convenio (Sector Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del metal de Teruel) que les es de aplicación y, en particular la tabla salarial

correspondiente al grupo y nivel profesional de cada persona trabajadora, la jornada laboral, retribución de horas extraordinarias, vacaciones, trabajo nocturno, festivos, mejoras sociales, en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de igualdad de género y, a informar a RLT, en el plazo de diez días desde el inicio del trabajo en los centros de estas empleadoras de las condiciones laborales efectivamente aplicadas.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras sea cual fuera su Grupo Profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin mas excepciones que las establecidas por Ley, en su caso.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio será de tres años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2.023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2.025.

Artículo 5º.- Autodenuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio en el primer trimestre del año 2.026 con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación, salvo la prevista por la Ley a la Autoridad Laboral de la Provincia.

Artículo 6º.- Obligatoriedad.

El presente Convenio obliga durante su vigencia a las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, obligando igualmente a aquellas empresas que en el futuro se instalen en la Provincia de Tuel, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º.

Artículo 7º.- Unidad de Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo profesional.

Artículo 8º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel global de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 9º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los Empresarios y cuatro en representación de las personas trabajadoras, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y las personas trabajadoras que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un Presidente de la Comisión, pudiendo así mismo acudir con asesores con voz y sin voto.

Es competencia de la Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

a) Interpretación la aplicación de las cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) En materia de inaplicaciones se estará a lo establecido al artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. la comisión paritaria tendrá conocimiento previo de las inaplicaciones de las condiciones que se insten en el seno de las empresas. Este trámite es obligatorio para que la medida tenga efectividad jurídica.

Todas las empresas afectas por este convenio colectivo, que decidan proceder a modificaciones sustanciales e inaplicaciones de las condiciones de trabajo, comunicaran a la comisión paritaria las causas y la exposición de motivos, siendo este trámite obligatorio para tener efectividad jurídica la medida.

- El procedimiento de inaplicación se iniciará a partir de la comunicación de la empresa tanto a la comisión paritaria como a la comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, y en los plazos que se señalan en el período de consultas.

- La documentación a entregar a la comisión paritaria para su negociación tiene que avalar y justificar las causas motivadoras de la decisión empresarial en su solicitud. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, personas trabajadoras afectadas. así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

- La comisión paritaria tiene el deber y el sigilo en materia de protección de datos sobre la documentación de la que se haga entrega.

- Cuando el período finalice con acuerdo, se notificará a la comisión paritaria, y esta deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicable en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y como máximo hasta el 31/12/2025.

- El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio las actas correspondientes acompañadas de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

- La comisión, podrá pronunciarse, si así se le solicita por alguna de las partes, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

- Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes. Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por la parte que inste la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria

- El acuerdo o desacuerdo, deberá ser comunicado obligatoriamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no pudiéndose ser efectiva la medida sin este trámite de comunicación.

- Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón.

d) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

e) La comisión paritaria o quien ella determine constituirá una comisión de digitalización a los efectos de conocer el mapa de digitalización de las empresas afectadas por el presente convenio, el desarrollo de planes concretos y la afección a largo plazo en el empleo, y especialmente en las necesidades de formación

En dicha comisión se informará de los procedimientos de implantación, tanto los actuales como los de nueva implementación en lo relativo a dispositivos digitales, video vigilancia, grabaciones, geolocalización, etc.

f) La comisión paritaria gestionara los aspectos derivados de la gestión y colaboración con la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo FMF, tras la constitución de la delegación territorial vinculada al ámbito de actuación este convenio

g) La comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones relativas a lo dispuesto sobre subcontratación y subrogación en el presente convenio colectivo respecto a la interpretación del carácter permanente continuado y exclusivo del trabajo realizado por el personal objeto de subrogación, así como de la afección en las empresas.

h) La Comisión Paritaria tendrá como funciones, las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

i) Accidente in itinere, es compromiso de las partes firmantes del convenio colectivo, el estudio a través de la comisión paritaria de la jurisprudencia existente y su acomodo a las diferentes casuísticas del sector para su posterior toma de decisiones.

j) Carné de conducir. La comisión paritaria estudiará la afección de aquellos supuestos de retirada de carné, sus causas y consecuencias sobre el empleo.

k) Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 11º.- Comisión de salud laboral.

Las partes acuerdan desarrollar los textos de convenio en el siguiente sentido:

1. Activar la comisión de salud laboral. Por tanto, se calendarizará una agenda y los miembros de dicha Comisión se designarán recogerán en reunión que deberá de producirse antes de finalizar el segundo semestre el año 2024, entendiéndose que este es una labor a la que debe darse continuidad.

2. Acordar un redactado con respecto a la investigación de accidentes, y la información y participación en los mismos por parte de la comisión de salud laboral del convenio.

3. Acordar un redactado que posibilite la información a la comisión de salud laboral sobre quejas razonadas a las mutuas.

4. Acordar un redactado de petición conjunta al ISSLA sobre el mapa de Amianto en nuestro sector.

Explicar:

5. Acordar un redactado sobre formación sobre los siguientes puntos:

a) Acreditación de la formación realizada por los sindicatos y organizaciones empresariales.

b) Formación remunerada para los trabajadores y trabajadoras con el fin de facilitar la reubicación de las personas con disminución de aptitudes

6. El seguimiento sobre el cumplimiento de la obligación de contratación del Seguro por Incapacidad Absoluta y Muerte, tal y como se dispone en el artículo 32 de este convenio.

7. Acordar medidas de actuación básicas ante fenómenos meteorológicos adversos (Anexo V). Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Son obligaciones de la empresa entre otras:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que se aplicasen en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

- Las empresas realizarán y entregarán posteriormente a los Delegados/as de Prevención la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

- Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los/as trabajadores/as sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as al utilizar dichos equipos de trabajo.

- Proporcionar gratuitamente a los/as trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud del/la trabajador/a y se adecuarán al/la portador/a, tras los ajustes necesarios.

- Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

- Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

- Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al comité de salud y seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

- De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo trabajador y trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador o la trabajadora.

- Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Si existiese riesgo en algún o algunos puestos de trabajo tareas, el punto de partida sería eliminarlos y, en el caso de los riesgos que no pudiesen ser completamente eliminados, evaluarlos, para poder reducirlos y controlarlos. Es obligación de la empresa poner medidas preventivas y no es admisible que se incumpla esta obligación a cambio de una compensación económica. En todo caso en algunos trabajos, aunque se adopten medidas pre-

ventivas persisten varios riesgos, debido a que son especialmente peligrosos por las mismas características o naturaleza del puesto de trabajo. Estos complementos deberían estar destinados a casos en los que, aun aplicando las medidas preventivas, no sea posible eliminar todos los riesgos.

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Artículo 12º.- Recibo finiquito.

El recibo de finiquito entre empresa y la persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II del presente Convenio.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por las distintas asociaciones y, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que fue expedido.

La persona trabajadora podrá ser asistida por un representante de los trabajadores/as en el acto de la firma del recibo finiquito.

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

La firma por parte de la persona trabajadora del recibo de finiquito producirá los efectos liberatorios propios del mismo, sin perjuicio de las cantidades que a la persona trabajadora le pudiera corresponder en concepto de atrasos derivados de la aplicación con carácter retroactivo del incremento salarial o de la revisión salarial que pudiera establecerse en el Convenio Provincial de manera posterior, referidos exclusivamente al periodo de tiempo en que la persona trabajadora desempeñó su labor en la Empresa durante el último año.

El cómputo del plazo para solicitar el abono de estos atrasos comenzará a contar a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, del Convenio Provincial o la revisión del mismo que las ocasione.

Artículo 13º Contrato para la formación en alternancia. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato de Formación se regirá por la legislación que resulte de general aplicación en cada momento, la retribución será el 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base de la categoría incluida dentro de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Su regulación se establece en el artículo 38 del presente convenio.

Artículo 14º.- Periodo de Prueba.

De conformidad a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, 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 la persona trabajadora, está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

1.- Duración:

El ingreso de las personas trabajadoras realizado a título de prueba seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3, hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

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

2.- Derechos y obligaciones:

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

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

3.- Resolución o desistimiento del contrato:

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de que las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de las personas trabajadoras, 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.

4.-Interrupción del período de prueba:

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15º.- Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1: dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2: dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3: dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4: un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5: un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6: quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora, a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a las personas trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 16º.- Jornada laboral.

Para el año 2023 la jornada de trabajo efectivo será de 1758 horas anuales, a partir del 1 de enero 2024 la jornada de trabajo efectivo será de 1752 horas anuales trabajadas en jornada semanal de lunes a sábado. No obstante, en caso de que en el ámbito estatal del sector se estableciera jornada inferior a la citada, se considerará como vigente en este Convenio la establecida en el ámbito estatal.

1. Calendario laboral anual.

Para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, la Comisión Negociadora, con independencia de los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las dos fechas que sean señaladas como festivas a nivel local, fijará, con carácter orientativo, días festivos de referencia. Tendrán como finalidad determinar las fechas en las que puedan tener lugar los descansos necesarios para dar cumplimiento a la jornada anual pactada.

Las empresas, de acuerdo con la representación legal de sus trabajadores deberán confeccionar, a principios de cada año, un calendario y procederán a la distribución de sus respectivos horarios de trabajo al objeto de acomodarlos a sus necesidades organizativas o de producción, siempre y cuando el cómputo anual no exceda para cada uno de los años de vigencia de 1.758 horas y 1752 horas de trabajo efectivo. En el año 2.024, tendrán

la consideración de festivos, de acuerdo con lo dispuesto en el DECRETO del Gobierno de Aragón, los días: 1 y 6 de enero, 28 y 29 de marzo y 23 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre, así como las dos fechas que sean señaladas como festivas en cada municipio de la provincia. Durante el año 2024, y con carácter orientativo para el caso de que no se hubiera establecido un calendario propio en el centro de trabajo, se consideraran festivos además de los anteriores los días siguientes: Empresas con jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes, el 5 de enero y los días 1 de abril y 9 de julio (en estos casos en Teruel capital, en el resto de la provincia junto a festividades locales), y el 16 de agosto y los días, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre. La empresa podrá, por mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as, o en el supuesto de no existir dichos representantes, con las propias personas trabajadoras, sustituir estas fechas por otras que resulten más adecuadas en función de las necesidades de producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, finalizará a las catorce horas, salvo los servicios de guardias o asistencia urgente y aquellos otros casos en los que las exigencias de producción, a juicio de la empresa, lo desaconsejen. Su cumplimiento no podrá suponer reducción alguna de la jornada pactada.

De común acuerdo, la Empresa y las personas trabajadoras podrán acordar la sustitución de los complementos económicos específicos previstos para los puestos de trabajo calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente, conforme a los términos pactados.

2. Adaptación, duración y distribución de la jornada.

De acuerdo con el artículo 34 del E.T., punto 8, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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 del 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.

La empresa ante la solicitud de jornada abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito comunicará la aceptación de la petición, 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, indicando las razones que sustentan dicha petición.

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 virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, 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, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

Procedimiento de solicitud:

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa

2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo 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.

3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida.

Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.

6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

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.

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 los artículos 37 y 48 bis del TRET y en los artículos 19 y 20 del vigente convenio.

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.

3. Registro de jornada.

Las empresas, tal y como establece el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Teletrabajo

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Las empresas darán a conocer a las personas trabajadoras que teletrabajan y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

Seguridad y salud laboral: la metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia.

Las personas trabajadoras que teletrabajen tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla personas trabajadoras que teletrabajen pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas

videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

5. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Artículo 17º.- Horas Extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias habituales.

Serán sin embargo de obligatoria realización las horas extraordinarias por fuerza mayor que vengan exigidas por prevención y reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Las horas extraordinarias, entendiéndose como tales a estos efectos las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turnos u otras circunstancias, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

En materia de comunicación de las horas extraordinarias realizadas se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Ambas partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de Alta en la Seguridad Social por estar dados/as de Alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los Representantes Legales de los Trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme dispone el artículo 64.4.b del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Las personas trabajadoras que realicen horas extraordinarias de fuerza mayor y la Dirección de la Empresa, podrán decidir de mutuo acuerdo que el abono de las citadas horas, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puede sustituirse por la compensación con un tiempo de descanso retribuido que suponga un descuento de una hora y cuarenta y cinco minutos de la jornada ordinaria de trabajo por cada hora extraordinaria realizada en Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, y de dos horas si lo fuesen en Sábado, Domingo o Festivo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo previsto en los artículos 80 y 56 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, cuyo texto se considera reproducido en este punto.

Para el año 2023 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 16,34 euros a partir del 1 de julio de 2023.

Para el año 2024 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 16,83 euros

Para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 18º.- Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias consistirán en treinta días naturales, o la parte proporcional que le corresponda de no ostentar un año de servicio.

Los días de vacaciones establecidas serán retribuidas de conformidad con lo señalado en el artículo 70 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El periodo de disfrute se señalará de común acuerdo entre ambas partes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el periodo de suspensión del

contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Artículo 19º.- Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - 2) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
 - 3) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge. El día de inicio de este permiso será a elección de la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio.
 - 4) Tres días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hijos/as y hermanos/as. El día de inicio de este permiso será a elección de la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio.
 - 5) Dos días hábiles por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as. El día de inicio de este permiso será a elección de la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio.
 - 6.a) Cinco días laborales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y cónyuge, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - 6.b) Cinco días laborales en caso de Hospitalización de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y cónyuge, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o alternos.
 - 6.c) Por establecerlo el vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su número 3 apartado b), la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, Cinco días laborales por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - 7) En los supuestos contemplados en los números 2, 4 y 5 de este artículo, cuando con tales motivos la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días hábiles más.
 - 8) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as.
 - 9) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
 - 10) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y en cuanto a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- En el supuesto de que la persona trabajadora perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.
- 11) Para acompañar al cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad a visitas de Médico de cabecera o Especialistas de la Seguridad Social o régimen asimilable, cuando con tal motivo sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, un día natural al año.
 - 12) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta medica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En caso de asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social, el trabajador/a dispondrá de 18 horas al año.
 - 13) Un día natural por comunión de hijo/a.
 - 14) Las personas trabajadoras que presten servicios en el turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso por intervención quirúrgica en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a disfrutar de día del hecho causante.

15) Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio correspondiente, siempre que la titulación esté relacionada directamente con las actividades de su puesto de trabajo, esta relación directa se dilucidará a criterio de empresa y la persona trabajadora. Será necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

16) Lactancia, El periodo de acumulación de los 15 días laborables se disfrutarán en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes o jornada semanal de lunes a sábado, etc.)

17. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia previstas por estas causas serán retribuidas y tendrán una equivalencia de cuatro días al año. Las personas trabajadoras, en su caso, acreditarán el motivo de ausencia.

El cómputo de los días laborales y naturales de permiso se realizará de forma que éste se inicie el primer día laborable para la persona trabajadora, excepto cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección de la persona trabajadora el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Todos los permisos relacionados con familiares tendrán la misma consideración para familiares por consanguinidad que, para familiares por afinidad, salvo los que se han acordado diferentes específicamente.

Todos los permisos referidos al matrimonio o cónyuge tendrán la misma consideración para las parejas de hecho

Artículo 20º.- Permisos no Retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho, sin retribución alguna, a los permisos siguientes:

1) Los necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional, siempre que no estén incluidos en los reseñados en el punto 15 del artículo 19.

2) Por el tiempo necesario para asistencia, cuando ello fuera posible, a juicio de la empresa, a un Curso de Formación Profesional Ocupacional o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Los permisos Individuales para la Formación se registrarán por lo dispuesto en el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo.

3) En caso de matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, con independencia de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 19, se concederán a la persona trabajadora por los mismos motivos hasta cinco días naturales mas de licencia cuando la persona trabajadora avise de su pretensión a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas respecto de la fecha y hora en que debería incorporarse a su puesto de trabajo, para el disfrute del permiso reglamentario, no siendo objeto de retribución el exceso o beneficio citado.

4) El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada.

5) Asistencia a funeral de tío/a carnal.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones 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. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en el artículo 16 de este convenio, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la legislación vigente

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

7. 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, no retribuido, 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, 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 21º.- Excedencia voluntaria por motivos personales justificados.

Tendrán derecho a un permiso de excedencia por un máximo de 4 meses, asimilada a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición, y consensuado con la empresa cuando la soliciten por cuidado de familiar de primer grado por enfermedad grave.

Las personas trabajadoras también podrán solicitar esta excedencia por estudios de formación reglada y las empresas, se comprometen a estudiarla, valorarla y concederla siempre y cuando ello sea posible, en cuyo caso tendrá el mismo tratamiento que en el punto anterior.

Artículo 22º.- Salarios.

Para el primer año de vigencia (2023) se pacta un incremento del 4% sobre las tablas actualizadas de 2022, con efecto de aplicación y devengo retributivo desde el 1-07-2023.

Para el segundo año de vigencia (2024): se pacta un incremento del 3% sobre las tablas de 2023 con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2024.

Para el tercer año de vigencia (2025): se pacta un incremento del 3% sobre las tablas 2024 definitivas y actualizadas si procede, con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2025.

El abono de los atrasos correspondientes a la aplicación de las tablas salariales del año 2023 y los meses de 2024 que correspondan, se harán en el transcurso del mes posterior a la publicación del convenio en el BOP de Teruel

Artículo 23º.- Cláusula de Revisión Salarial.

Para el año 2023, Revisión al IPC REAL, en caso de que el IPC REAL del año sobrepase el incremento salarial, la diferencia se llevará sin ningún tipo de límites, solo a tablas del 2024.

Para el año 2024, Si el IPC REAL del año supera lo pactado para el incremento salarial, se efectuará una revisión, con un máximo del 1%, (IPC REAL-incremento), que se llevará solo a tablas de 2025.

Para el año 2025: si la diferencia ente la suma de los IPCs reales de los tres años supera la suma del incremento de los 3 años, con dicha diferencia se actualizarán las tablas a 31 de diciembre de 2025. Para el cálculo de las tablas del 2026

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan dejar sin efecto la cláusula "si el IPC real supera el 30% del incremento pactado para los años 2.021 y 2.022, se realizará una paga única por el total de la desviación, que se abonará dentro los tres meses siguientes a la publicación de las tablas definitivas." Para poder retomarla en el siguiente convenio.

Artículo 24º.- Mínimos salariales Garantizados.

En el supuesto de que el salario establecido para la Grupo Profesional Personal Obrero fuese superado por una disposición superior de general aplicación, se incrementará automáticamente, aplicándose la misma diferencia sobre los salarios base de cada uno de los Grupos Profesionales que lo conforman señalados en el presente Convenio, modificándose las Tablas.

Artículo 25º.- Antigüedad.

La antigüedad consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en este Convenio, según cada Grupo Profesional.

Artículo 26º.- Nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá un incremento en su retribución equivalente al 35 % del salario base de su respectivo grupo. Considerándose como trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus no se percibirá en aquellos casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 27º.- Gratificaciones Extraordinarias Reglamentarias.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a las personas trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias durante los meses de Julio y diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, del Salario Convenio designado en la Tabla Salarial anexa y antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de Julio y antes del día 24 de diciembre. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y practicándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 28º.- Plus de Asistencia.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al percibo de la cantidad de 4,19 Euros por día efectivamente trabajado, en el período del 1 de julio a 31 de diciembre de 2.023, incluyéndose en este concepto el periodo de vacaciones reglamentarias.

Para el año 2.024 queda establecido en 4.32 euros por día efectivamente trabajado.

Para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 29º.- Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte, se abonará a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, sea cual fuera su Grupo Profesional, la cantidad de 2,90 euros por día laborable durante el período comprendido entre el 1 de julio a 31 de diciembre de 2.023.

Para el año 2.024 queda establecido en 3.00 euros por día laborable.

Para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 30º.- Compensación por trabajo fuera del centro.

Con el fin de compensar los gastos que se produzcan a las personas trabajadoras que excepcionalmente y con carácter no habitual, deban realizar desplazamientos para efectuar reparaciones fuera de sus centros de trabajo y tal traslado se efectúe en vehículo de la empresa, se abonará en el período del 1 de julio a 31 de diciembre de 2023 un importe de 1,77 euros por cada hora de permanencia fuera del lugar de trabajo, siempre que el mismo sea superior a una hora y que la distancia a recorrer exceda de 4 kilómetros a contar desde el centro de trabajo, y se supere el casco urbano de la población.

Para el año 2.024 queda establecido en 1.82 euros por cada hora de permanencia fuera del lugar de trabajo, y para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

No vendrán obligadas a abonar el citado importe aquellas empresas dedicadas a instalaciones, montajes y conservación, mantenimiento o revisión de instalaciones, maquinaria o aparatos en general.

Artículo 31º.- Dietas, Plus kilometraje

En concepto de Dietas, y para aquel personal que con arreglo a la Ley tenga derecho a su percibo, se abonará un importe de 19,52 euros por media dieta y 45,55 euros por dieta completa en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2.023.

Para el año 2.024 importe de 20.10 euros por media dieta y 46.92 euros por dieta completa.

Para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

No obstante, en el caso de que los gastos ocasionados a la persona trabajadora por los conceptos anteriores fueran superiores a las cantidades establecidas, el empresario abonará la persona trabajadora la totalidad de estos, previa justificación.

En el supuesto de utilización del vehículo particular de la persona trabajadora se abonará un plus de 0.29 euros por kilómetro para el año 2023 y para el año 2024 queda establecido en 0.30 euros por kilómetro.

Para el año 2025 se publicará incrementándose con la subida pactada en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez

Con independencia de las prestaciones a las que la persona trabajadora o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 39.600 Euros, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2.024 el 31 de diciembre de 2.004, y de 40.800 euros entre el 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025 en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida, estando las empresas obligadas a la contratación de dicho seguro, según se señala en el artículo 11 "Comisión de Salud Laboral" ante la posibilidad de seguimiento por la Comisión Paritaria.

En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios de la persona trabajadora o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.

Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas en el Título VI del Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón

Artículo 33º.- Ropa de Trabajo.

Se proveerá a todas las personas trabajadoras de dos buzos o monos de trabajo al inicio del año. Cuando sea necesario un tercero, la persona trabajadora estará obligada a devolver la prenda usada.

Si se causara baja definitiva en el primer trimestre del año, se devolverá la ropa entregada.

Artículo 34.- Revisión Médica.

Se mantiene la obligación empresarial de someter a revisión médica anual a todas las personas trabajadoras a su servicio, tras recabar su aceptación voluntaria, siendo todos los costes asumidos por la empresa. La fecha y lugar concretos serán determinados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 35º.- Formación.

En materia de formación sobre prevención de riesgos laborales, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 19 y concordantes de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas programarán cursos de perfeccionamiento de las personas trabajadoras en materia de formación sobre prevención de riesgos laborales conforme a las anteriores disposiciones legales.

Al amparo de lo estipulado en el artículo 23 ET la persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La empresa además de deberá informar y dar la documentación necesaria a quien lo solicite.

Obligación de facilitar la documentación necesaria que acredite la experiencia profesional de la persona trabajadora, a petición de ella misma o de la RLPT, para favorecer su solicitud de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establece el RD 659/2023 por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y la normativa vigente en cada momento.

Las empresas posibilitarán los cambios de turno o adaptación de la jornada, que permita la asistencia a clase para aquellas personas que cursen formación reglada.

Derechos de información a la RLPT:

Las empresas aportarán a la RLPT anualmente, el crédito disponible para formación, con el fin de que puedan realizar propuestas en base a dicho crédito y la utilización o no del mencionado crédito.

Se informará a la RLPT sobre acuerdos con relación a la formación dual, número de alumnos/as, tutores/as de cada uno, formación específica a las personas encargadas de la tutoría, compensación en tiempo para estas últimas. Número y nombre de personas en régimen de formación dual, horas de prácticas y horas de teoría, personas que ejercen la labor de tutoría y formación, convenio de colaboración con la entidad formadora, estudios que cursan dichas personas, puestos de trabajo en las que van a realizar sus prácticas.

Reconocer al alumnado que haya participado en programas de FP dual, derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral.

Artículo 36º.- Derechos Sindicales.

1º.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, las empresas con más de 250 personas trabajadoras descontarán de la nómina mensual de las mismas el importe de la cuota correspondiente. La persona trabajadora interesada en la afiliación a sindicatos remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical de la Empresa, si la hubiere.

2º.- Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación trimestral y/o anual y entre personas trabajadoras de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité y delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa o empresario, con los siguientes plazos de preaviso:

Acumulación trimestral: preaviso de 30 días naturales;

Acumulación anual: preaviso de 60 días naturales.

La gestión del crédito sindical por las horas cedidas será realizada por las organizaciones sindicales a las que pertenezcan las personas trabajadoras.

3º.- Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere y solo a estos efectos a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

4º.- Derechos de cargos representativos de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación de carácter colectivo con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5º.- Durante las negociaciones del convenio colectivo del sector o de los pactos de empresa en vigor, la empresa facilitará la celebración de asambleas de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Para aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la Empresa o en el centro de trabajo, utilizando el crédito horario cedido por los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal de su sección sindical que si dispongan de crédito horario.

En lo no previsto expresamente en el presente artículo, las partes se remiten a la Legislación Vigente en la materia.

Se llevará al ámbito de la negociación interna de las empresas que ocupen entre 100 y 250 personas trabajadoras, la distribución del uso del crédito sindical de los miembros del comité de empresa pertenecientes al mismo sindicato por parte del Delegado Sindical elegido por la organización sindical con representación en el mismo (comité de empresa).

Las Secciones Sindicales dispondrán de local, tablón de anuncios, acceso al teléfono y a Internet, en empresas de plantillas a partir de 30 trabajadores.

Artículo 37º.- Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial. Queda excluido del abono de este complemento el accidente que se produzca “in itinere”.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declara “a posteriori” el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Artículo 38º.- Modalidades de contratación

1.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

A) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

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.

B) Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49, que en la actualidad señala Doce días de salario por cada año de servicio

Contrato para la formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo 11 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos 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 del convenio provincial.

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

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

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

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

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional 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.

Contrato para la formación en alternancia.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

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) 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 bajo esta no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución 80% y 75% de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 del presente convenio y, no 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 micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

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

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

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

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

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

● **Jubilación obligatoria:**

1 Constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector de la Industria del Metal, todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen a continuación.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, que redunde en el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas.

Consecuencia de todo ello, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2 De acuerdo con el apartado anterior, y siempre que se cumplan los requisitos que se establecen a este respecto la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores vigente desde la entrada en vigor de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de su vigencia será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

- En 2023: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 9 meses o más) o la de 66 años y 4 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 37 años y 9 meses.

- En 2024: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 38 o más) o de 66 años y 6 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 38 años.

- En 2025: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 38 años y 3 meses o más) o de 66 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 38 años y 3 meses.

3 La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que “no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia”.

En base a esto, para las restantes empresas y trabajadores del sector del metal, que no son industria manufacturera, incluidas en el anexo I del IV Convenio Estatal para la industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, las partes firmantes del presente convenio provincial establecen que, al ser el anteriormente citado un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector del Metal. Por ello, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de un nuevo trabajador, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en el Convenio Estatal.

4 Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en este sector, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley en los supuestos previstos en la misma.

5 Las personas trabajadoras del sector que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2018.

6 Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras de los grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

- Jubilación parcial

El R.D. Ley 8/2023, por el que se adoptan las distintas medidas el nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024, siempre y cuando acredite el cumplimiento de determinados requisitos.

Lo dispuesto en dicho apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta, se circunscribe exclusivamente a los trabajadores de empresas clasificadas como industria manufacturera, entre los que se encuentran las empresas y trabajadores de la Industria del Metal, cuyos códigos se correspondan con el Grupo C de la CNAE, siempre que dichos trabajadores realicen las siguientes funciones:

a. Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque las mismas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.

b. Montaje y puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados en máquinas y equipo industrial, cuando requieran esfuerzo físico relevante o un alto grado de atención.

La citada medida no va dirigida exclusivamente a mejorar la competitividad de las empresas del Sector, sino que, según se desprende de la exposición de motivos de la norma, en la misma subyace otro objetivo ligado a la prevención de riesgos laborales de dichos trabajadores al entender que a partir de una determinada edad les resulta más gravoso desempeñar su puesto de trabajo, lo que exige que las tareas señaladas sean desarrolladas en el marco de la profesión habitual de esos trabajadores, ya que solo dentro de la habitualidad en el desempeño de las funciones puede hablarse de un relevante esfuerzo físico.

Así pues, se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo [vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social], a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En aquellos casos en que la empresa no atendiera la solicitud del trabajador, éste podrá dirigirse a la Comisión Paritaria del convenio colectivo de ámbito inferior que les sea de aplicación, quien después de oír a las partes, resolverá de cara a la consecución de un acuerdo entre empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Artículo 39º.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajo directos y estables, o aquellos puestos de trabajo con una perspectiva de continuidad temporal determinada. En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del Convenio para promover el adecuado uso de las ETTs en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 40º.- Protección de datos. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral regulado en el art. 87 LO 3/2018, el su apartado 3, hace explícita referencia a la obligación de que, en la elaboración de los criterios de utilización de tales dispositivos, «deberán participar los representantes de los trabajadores».

Al igual que para garantizar el derecho a la desconexión digital y evitar el riesgo de fatiga informática, el empleador debe elaborar la política interna dirigida a trabajadores “previa audiencia de los representantes de los trabajadores” (art. 88.3 LO 3/2018).

En relación al uso de dispositivos de video vigilancia en el lugar de trabajo, señala la obligación de que los empleadores «deben informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida» (art. 89.1 LO 3/2018).

También en el caso de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, “los empleadores con carácter previo habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos” (art. 90.2 LO 3/2018).

En los supuestos de video vigilancia y geolocalización, los representantes de los representantes de los trabajadores participarán en la elaboración de protocolos específicos sobre la implementación de los instrumentos de control empresarial y revisión de las políticas de uso respecto de los que ya instalados.

Artículo 41º.- Subrogación

Cláusula de subrogación.

Si a la terminación de la vigencia del contrato entre una Empresa auxiliar y la principal, las funciones totales o parciales que viniese realizando aquella se continuasen por otra u otras Empresas auxiliares, las personas trabajadoras de la Empresa auxiliar que hubiese cesado en su cometido pasarán a formar parte con el mismo carácter que tuviesen de la Empresa o Empresas auxiliares que la hubieran sustituido.

Esta continuación de relaciones laborales se producirá en todo caso, aunque haya un intervalo de hasta tres meses entre la terminación de las funciones de la primera Empresa auxiliar y el comienzo de la actuación de la Empresa o Empresas auxiliares que la hubieren reemplazado.

Si a la terminación del cometido de una Empresa auxiliar asumiese la realización de la actividad que viniese realizando la Empresa principal, las personas trabajadoras de la Empresa auxiliar tendrán preferencia para obtener empleo en la principal si ésta hubiese de admitir.

Artículo 42º.- Suspensión del Contrato de trabajo por paternidad.

El derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regirá, en todos sus extremos, por lo dispuesto en el Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el Anexo III del presente Convenio se reproduce íntegramente el texto del referido Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43º.- Igualdad de Oportunidades

Las organizaciones firmantes de este Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso- en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo dispuesto en el 902/2020, de 13 de octubre de 2.020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el Sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del Sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.

c) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de los trabajadores con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

● Definiciones

Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

- No-discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. – Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

Siendo conscientes del desequilibrio de género existente en el Sector, para corregir las desigualdades de género detectadas, podrán establecerse en las empresas del sector preferencias en las condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

2. Clasificación profesional. - Empresas y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.

3. Promoción profesional. – En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

4. Formación profesional. – En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Empresa y representación de los trabajadores deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el ANEXO I del presente convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

5. Demás condiciones de trabajo.– En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

- Planes de diversidad

Las empresas del sector deberán acordar con la representación de los trabajadores medidas que favorezcan la Integración, gestión y garantía de igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras y prevención de cualquier discriminación por orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Artículo 44º.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

2. Desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 trabajadores/as o más deben contar con un plan de igualdad negociado y registrado públicamente. El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS.

3. Las empresas de 50 o más trabajadores, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

5. Los planes de igualdad determinarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal

- Comisiones de igualdad

La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto.

En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación y seguimiento del plan de igualdad será considerado tiempo de trabajo efectivo.

- Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y del art 7 del RD 901/2020 y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la comisión de igualdad, representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesiona-

les y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

- **Objetivos de los planes de igualdad**

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, tendrán, entre otros, los siguientes fines:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Ofrecer información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- **Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad**

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar con la Comisión de igualdad el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe, sí así lo estiman oportuno.

La representación unitaria y sindical también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

Una vez acordado el Plan se dará traslado de una copia firmada a la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Las empresas dispondrán de un plazo marcado en la norma a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas por Acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo y protocolo de actuación.

1. Definiciones de acoso:

A) Delito de acoso sexual:

Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual:

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaleciendo de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo:

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión

para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a las organizaciones firmantes el convenio, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

4. Procedimiento de actuación

La dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 63 del presente convenio, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, a tal efecto se procederá a la creación de una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la RLT, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Las personas que formen parte de esta comisión, tanto por parte de la empresa como por parte de la RLT deberán tener la debida formación en estas materias.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

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

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

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

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

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

Una vez finalizado el expediente informativo y en el caso de que se constaten los hechos denunciados, será elección de la víctima si es ella quien se traslada para proceder a la separación de ambas personas, o es el sujeto actor del acoso.

Cláusula Adicional 1º.- Comisión de la clasificación profesional

Esta Comisión actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del sector del Metal (B.O.E. 10 de 12 de enero 2022), firmado por CONFEMETAL, CC. OO Y U.G.T, en la actualidad IV Convenio Colectivo Estatal para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

De entre sus trabajos que se realizarán durante la vigencia del convenio el estudio de las categorías profesionales existentes en el Convenio de cara a suprimir aquellas que puedan considerarse obsoletas, así como una adecuación a los grupos profesionales recogidos en el citado Acuerdo Estatal del Sector del Metal, dando cumplimiento de esta forma a lo establecido, al respecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Se publica en el presente convenio colectivo la parrilla de los grupos profesionales como complemento al Anexo I de las tablas salariales.

Cláusula Adicional 2º.- Comisión de empleo y formación

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo y Formación, con las funciones que oportunamente acuerden.

Es voluntad de los firmantes del presente Convenio, atender los problemas que se puedan ocasionar sobre el empleo en las empresas subcontratistas, como consecuencia de la extinción de contratos de prestación de bienes y servicios generales o concesiones de servicio público causadas fundamentalmente por administraciones públicas o por compañías de prestación de servicios generales. Se estudiará el desarrollo de aquellas medidas que estén al alcance de esta Comisión Paritaria para minimizar el impacto en el empleo en estos supuestos.

Cláusula Adicional 3ª Comisión de igualdad sectorial.

La Comisión para la Igualdad de oportunidades constituida a este efecto por la representación de las entidades firmantes del presente convenio, velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando entre otras, las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) La comisión estará integrada por cuatro componentes de las asociaciones empresariales firmantes del convenio en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CCOO de Industria de Aragón, y dos componentes por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio

e) Todas las empresas afectadas por este convenio informarán a la Comisión para la igualdad de oportunidades de la firma de sus Planes de Igualdad aportando la justificación de su inscripción en el registro correspondiente.

Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

La comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.

Las reuniones se celebrarán en la sede de las Asociaciones Empresariales firmantes integradas en CEOE Teruel.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

Las organizaciones firmantes se comprometen a dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades, programar y calendarizar Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

Cláusula Adicional 4ª.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación.

Cláusula Adicional 5ª.- Regulación.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo estatal de la industria de la tecnología y los servicios del sector del Metal, el Texto refundido del Estatutos de los Trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre y al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada y demás disposiciones de general aplicación.

Cláusula Adicional 6ª.- Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones será de aplicación el Código de Conducta Laboral que figura en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10 de 12 de enero de 2022), Capítulo XIII, al igual que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Cláusula Adicional 7ª. Empresas proveedoras de Servicios.

Competitividad y competencia en las empresas del sector del metal.

Las empresas que mediante una relación contractual realicen trabajos para empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desarrollándose éstos en centros ubicados en la provincia de Teruel y, consistiendo tales trabajos en el desarrollo de actividades incluidas en el ámbito funcional previsto en artículo 2 de este Texto articulado, vendrán obligadas a aplicar como disposiciones mínimas las condiciones laborales, sociales y económicas previstas en el presente Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de la provincia de Teruel y en cualquier caso a mantener y aplicar las condiciones de este convenio de sector en aque-

llas empresas proveedoras o subcontratadas de estas empresas, que estén bajo el convenio del sector siderometalúrgico. Para ello se establecerán los instrumentos por los cuales sea real ese compromiso comprometiéndose a sí mismo a establecer y mejorar esas condiciones, y a denunciar en la Comisión Paritaria del Convenio aquellos casos que regulen en sus diferentes ámbitos, condiciones inferiores.

A tal efecto, las partes firmantes de este convenio acuerdan que en los procesos de contratación con las empresas proveedoras, se debe evitar el fomentar un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores de los proveedores, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad y salud.

Así, consideran procedente establecer mecanismos de información y colaboración en relación con los procesos de contratación con las empresas proveedoras y contratistas externas, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento por parte de estas últimas de unas condiciones laborales mínimas. Y todo ello, en atención a que todas las empresas proveedoras se regulen, como mínimo, por este convenio colectivo del sector, de aplicación a la actividad contrata.

A tal efecto, se informará a la representación de los trabajadores, en cada empresa, sobre los contratos de obras, servicios y suministros realizados, indicando el nombre de la contratista, actividad contratada, así como número de trabajadores empleados en un plazo de diez días desde el comienzo de la prestación de servicios.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

TABLAS SALARIALES 2023

ANEXO I

DESDE 1-7-2023 HASTA EL 31-12-2023	
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	42,79 euros
Especialista	43,78 euros
Mozo de Almacén	43,78 euros
PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	46,95 euros
Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	45,69 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	44,15 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.353,52 euros
Almacenero	1.337,96 euros
Pesador	1.303,48 euros
Vigilante	1.282,24 euros
Encargado Vigilante	1.374,69 euros
Ordenanza	1.274,37 euros
Telefonista	1.287,98 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.395,04 euros
Chofer de camión	1.407,5 euros
Chofer de grúas móviles	1.407,5 euros
Chofer de máquinas automóviles	1.407,5 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.353,3 euros
Ayudante	1.349,35 euros
Mozo	1.283,28 euros

Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.773,67 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.542,38 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.451,78 euros
Auxiliar Administrativo	1.342,07 euros
Cajero	1.542,38 euros
Viajante	1.542,38 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	2.143,51 euros
Titulado Grado Medio	2.066,5 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.511,53 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.764,13 euros
Maestro de Taller	1.567,16 euros
Encargado	1.438,12 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.704,21 euros
Topógrafo	1.704,21 euros
Ayudante de Topógrafo	1.542,38 euros
Ayudante de Delineante	1.542,38 euros
TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.817,78 euros
Analista	1.511,53 euros
Auxiliar Analista	1.342,1 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.704,21 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.381,06 euros
PLUS ASISTENCIA	4,19 euros
PLUS TRANSPORTE	2,9 euros
COMPENSACIÓN	1,77 euros
MEDIA DIETA	19,52 euros
DIETA COMPLETA	45,55 euros
HORA EXTRAORDINARIA	16,34 euros

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2024	
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	44,07 euros
Especialista	45,09 euros
Mozo de Almacén	45,09 euros

PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	48,38 euros
Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	47,06 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	45,47 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.394,13 euros
Almacenero	1.378,1 euros
Pesador	1.342,58 euros
Vigilante	1.320,71 euros
Encargado Vigilante	1.415,93 euros
Ordenanza	1.312,6 euros
Telefonista	1.326,62 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.436,89 euros
Chofer de camión	1.449,73 euros
Chofer de grúas móviles	1.449,73 euros
Chofer de máquinas automóbiles	1.449.73 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.393,9 euros
Ayudante	1.389,83 euros
Mozo	1.321,78 euros
Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.826,88 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.588,65 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.495,33 euros
Auxiliar Administrativo	1.382,33 euros
Cajero	1.588,65 euros
Viajante	1.588,65 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	2.207,82 euros
Titulado Grado Medio	2.128,5 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.556,88 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.817,05 euros
Maestro de Taller	1.614,17 euros
Encargado	1.481,26 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.755,34 euros
Topógrafo	1.755,34 euros
Ayudante de Topógrafo	1.588,65 euros
Ayudante de Delineante	1.588,65 euros

TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.872,31 euros
Analista	1.556,88 euros
Auxiliar Analista	1.382,36 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.755,34 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.422,49 euros
PLUS ASISTENCIA	4,32 euros
PLUS TRANSPORTE	3,00 euros
COMPENSACIÓN	1,82 euros
MEDIA DIETA	20,11 euros
DIETA COMPLETA	46,92 euros
HORA EXTRAORDINARIA	16,83 euros

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES 2.023, 2.024 Y 2.025

GRUPOS	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Titulado de grado superior		
2	Titulado de grado medio	Jefe laboratorio	
	Aydtes técnicos sanitarios	Jefe administrativo	
3	Delineante	Técnico de organización 1ª	Jefe de taller
	Topógrafo		
	Maestro taller	Ayudante delineante	Encargado taller
		Ayudante topógrafo	
4		Oficial primera administración	
		Analista (Técnico Laboratorio)	
		Oficial 2ª administración	Encargado Vigilante
5		Viajante	Oficial 1ª y Of. Sidero 1ª
		Cajero	Oficial 2ª y Of. Sidero 2ª
		Auxiliar técnico organización	Chofer de grúas móviles
		Listero	Chofer de camión
		Dependiente	Chofer de maquinaria auto
		Ayudante	Chofer de turismos
6		Auxiliar administrativo	Oficial 3ª
		Auxiliar analista	Peón especialista
		Almacenero	Mozo almacén
7		Pesador	Peón
		Telefonista	
		Mozo	
		Vigilante	
		Ordenanza	

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

ANEXO II

D.

Que ha trabajado en la empresa _____, desde _____ hasta _____
 con la Categoría de _____ declaro que he recibido
 de ésta la cantidad de _____ euros en concepto de
 liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

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

En _____, a _____ de _____ de _____

(1): SI NO

El trabajador (1) usa de su derecho a que este presente en el acto de la firma un representante de los trabajadores/as en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales contados desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel.

Fecha de expedición:

Firma y sello.

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos originales que se encuentran disponibles en la citada Asociación.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

ANEXO III

Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.

Artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo, puntos 4, 5, 6, 7 y 8 y 9.

4. 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.

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.

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.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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

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 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 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.

6. 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 4 y 5 tendrá 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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 los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 48 Bis.

1. 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.

2. 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.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

ANEXO IV

Según el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10 de 12 de enero de 2022, las actividades señaladas en el artículo 1.1, del citado Acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el presente Anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural *.

* La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación.

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no féreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no féreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

- 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
- 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos.
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 26.52 Fabricación de relojes.
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos *.
- * Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales *.

- * “Aquellos casos en los que los productos sean de metal”.
- 31.02 Fabricación de muebles de cocina*
- *Aquellos casos en los que sean de metal
- 31.03 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles *.
- * “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales *.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte *.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes *.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos *.
- * Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. *.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos *.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
- 38.31 Separación y clasificación de materiales.
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
- * La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
- 39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas *.
- * “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas *.
- * En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles *.
- * “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos *.
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones *.
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *.
- * Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios”.
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería *.
- * Solamente la instalación de carpintería metálica.

- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros *.
- * Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor *.
- * Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable *.
- * Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".
- 61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.
- 61.30 Telecomunicaciones por satélite
- 61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.
- 62.03 Gestión de recursos informáticos *.
- * Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
- 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática *.
- * Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
- 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
- 71.20 Ensayos y análisis técnicos.
- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
- 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.
- 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios *.
- * La limpieza industrial.
- 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos *.
- * Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
- 95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
- 95.12 Reparación de equipos de comunicación.
- 95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.
- 95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.
- 95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.
- 95.25 Reparación de relojes y joyería.
- 95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
- * Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2.023, 2.024 Y 2.025

ANEXO V

ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

"La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III."

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

CRITERIOS DE ACTUACION FRENTE A LA EXPOSICION DE CONDICIONES AMBIENTALES EXTREMAS

1. JUSTIFICACION.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las

responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas

- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. OBJETO/ALCANCE.

La Comisión Paritaria del presente convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. CRITERIOS DE REFERENCIA.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). "Apéndice 4. Ambiente térmico".
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.

Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

DESARROLLO.

4.1 TRABAJOS EN INTERIOR

4.1-1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el "Apéndice 4. Ambiente térmico" de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.1-2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.2 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre".

5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir la aparición de daños para la salud, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.

- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física

- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.

- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor, insolación inminente.

6. CONTROL DE LOS RIESGOS DEBIDOS AL CALOR

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfor térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición del trabajador al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que los trabajadores necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva.

Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de los trabajadores, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. MEDIDAS PREVENTIVAS POR TEMPERATURAS BAJAS.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal.

Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda. Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8 TABLAS AEMET sensación térmica.

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)	
HUMEDAD RELATIVA (%)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)
	27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44
	45 27 28 29 30 32 33 35 37 39 41 43 46 49 51 54 57 61 64
	50 27 28 29 30 31 33 34 36 38 41 43 46 49 52 55 58 62
	55 28 29 30 32 34 36 38 40 43 46 48 52 55 59 62
	60 28 29 31 33 35 37 40 42 45 48 51 55 59 63
	65 28 30 32 34 36 39 41 44 48 51 55 59 63
	70 29 31 33 35 38 40 43 47 50 54 58 63
	75 29 31 34 36 39 42 46 49 53 58 62
	80 30 32 35 38 41 44 48 52 57 61
	85 30 32 36 39 43 47 51 55 60 65
	90 31 34 37 41 45 49 54 58 64
	95 31 35 38 42 47 51 57 62
	100 32 36 40 44 49 54 60
Precución 27 a 32 Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.	
Precución extrema 33 a 40 Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.	
Peligro 41 a 53 Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.	
Peligro extremo 54 a 64 Golpe de calor, insolación inminente.	
Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 °C.	
Cuando la temperatura es menor que 32 °C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 °C, la aumenta.	

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR FRÍO (WIND CHILL)	
VIENTO A 10 m (km/h)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)
	0 -5 -10 -15 -20 -25 -30 -35 -40 -45 -50
	5 -2 -7 -13 -19 -24 -30 -36 -41 -47 -53 -58
	10 -3 -9 -15 -21 -27 -33 -39 -45 -51 -57 -63
	15 -4 -11 -17 -23 -29 -35 -41 -47 -54 -60 -66
	20 -5 -11 -18 -24 -30 -37 -43 -49 -56 -62 -68
	25 -6 -12 -19 -25 -32 -38 -44 -51 -57 -64 -70
	30 -6 -13 -19 -26 -32 -39 -46 -52 -59 -65 -72
	35 -7 -13 -20 -27 -33 -40 -47 -53 -60 -66 -73
	40 -7 -14 -21 -27 -34 -41 -47 -54 -61 -67 -74
	45 -8 -14 -21 -28 -35 -41 -48 -55 -62 -68 -75
	50 -8 -15 -22 -29 -35 -42 -49 -56 -63 -69 -76
	55 -8 -15 -22 -29 -36 -43 -50 -57 -64 -70 -77
	60 -9 -16 -23 -29 -36 -43 -50 -57 -64 -71 -78
	65 -9 -16 -23 -30 -37 -44 -51 -58 -65 -72 -79
	70 -9 -16 -23 -30 -37 -44 -51 -58 -65 -72 -79
	75 -9 -17 -24 -31 -38 -45 -52 -59 -66 -73 -80
	80 -10 -17 -24 -31 -38 -45 -52 -59 -67 -74 -81
Umbral aproximado: Riesgo bajo: -10 a -27 Riesgo de hipotermia por permanencia prolongada o la intemperie.	
Riesgo moderado: -28 a -39 Riesgo de congelaciones por exposición prolongada, 10 a 30 minutos*.	
Riesgo alto: -40 a -54 Riesgo de congelaciones en 10 minutos*.	
Riesgo muy alto: -55 a -74 Riesgo de congelaciones en menos de 2 minutos*.	
* Con vientos sostenidos de más de 50 km/h, las congelaciones pueden producirse más rápidamente.	
Con la piel expuesta al aire ambiente inicialmente caliente. Si la piel está inicialmente fría, menor tiempo.	