CONVENIO COLECTIVO

DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CCOO industria

ÍNDICE

Contenido

Capítulo I. 5
Ámbito y denuncia. 5
Artículo 1. Ámbito territorial. 5
Artículo 2. Ámbito funcional. 5
Artículo 3. Ámbito personal. 6
Artículo 4. Ámbito temporal. 7
Artículo 5. Denuncia del convenio. 7
Artículo 6. Vinculación a lo pactado. 7
Capítulo II. 7
Compensación, absorción y garantía personal. 7
Artículo 7. Compensación y absorción. 7
Artículo 8. Garantía personal. 8
Capítulo III. 8
Organización del trabajo. 8
Artículo 9. Normas generales. 9
Artículo 10. Principios de organización. 9
Artículo 11. Definiciones. 11
Artículo 12. Bases mínimas de incentivo. 13
Artículo 13. Teletrabajo. 13
Artículo 14. Clasificación Profesional por Grupos. 14
Artículo 15. Ascensos. 15
Artículo 16. Absentismo. 15
Capítulo IV. 16
Sistemas y métodos de trabajo. 16
Artículo 17. Carencia de incentivos. 16
Artículo 18. Sistemas en vigor. 17
Artículo 19. Modificación de incentivos. 17
Capítulo V. 18
Inicio y extinción de la relación laboral. 18
Artículo 20. Ingresos. 18
Artículo 20 Bis. Estabilidad en el empleo. Subrogación. 19
Artículo 21. Contratos de duración determinada. 19

Artículo 22. Período de prueba. 24
Artículo 23. Excedencias 25
Artículo 24. Jubilación parcial. 25
Artículo 25. Extinción del contrato 26
Artículo 26. Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora. 26
Capítulo VI. 26
Condiciones económicas. 26
Artículo 27. Remuneración anual. 26
Artículo 28. Remuneraciones. 27
Artículo 29. Régimen salarial 27
Artículo 30. Conceptos remunerativos o compensatorios. 28
Artículo 31. Condiciones más beneficiosas. 28
Artículo 32. Retribución de domingos y festivos. 28
Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias. 29
Artículo 34. Remuneración de horas extraordinarias. 29
Artículo 35. Vacaciones anuales retribuidas. 30
Artículo 36. Justificantes de pago. 31
Artículo 37. Salario base para cálculo de complementos. 31
Artículo 38. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad. 31
Artículo 39. Complemento de nocturnidad. 32
Artículo 40. Complemento de jefatura de equipo. 33
Artículo 41. Complemento de antigüedad. 33
Artículo 42. Complemento por mejora de productividad. 33
Artículo 43. Licencias retribuidas. 34
Artículo 44. Plus de kilometraje. 35
Artículo 45. Salidas y viajes. 36
Artículo 46. Quebranto de moneda. 37
Artículo 47. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 37
Capítulo VII. 37
Jornada de trabajo y calendario laboral. 37
Artículo 48. Jornada anual de trabajo. 38
Artículo 49. Calendario laboral 39
Capítulo VIII. 40
Políticas de conciliación e igualdad. 40
Artículo 50. Reducción y acumulación de jornada por cuidado del lactante 40
Artículo 51. Política de igualdad. 41

Artículo 51 Bis. Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada. 42
Artículo 51 Ter. Desconexión digital. 42
Artículo 52. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género. 42
Capítulo IX. 43
Faltas y sanciones. 43
Artículo 53. Definición de las faltas. 44
Artículo 54. Criterios generales. 44
Artículo 55. Faltas leves. 44
Artículo 56. Faltas graves. 45
Artículo 57. Faltas muy graves. 46
Artículo 58. Sanciones. 48
Artículo 59. Prescripción. 48
Artículo 60. Abuso de autoridad. 48
Capítulo X. 49
Prevención de Riesgos Laborales. 49
Artículo 61. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales. 49
Artículo 62. Ropa de trabajo. 49
Capítulo XI. 50
Derechos y representación sindical. 50
Artículo 63. Derechos sindicales. 50
Artículo 64. Cuota sindical. 50
Artículo 65. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. 51
Artículo 66. Comités de empresa. 51
Artículo 67. Prácticas antisindicales. 53
Artículo 68. Censo de personal. 53
Capítulo XII. 54
Comisión Paritaria. 54
Artículo 69. Comisión paritaria de vigilancia. 54
Capítulo XIII. 55
Comisión de Formación. 55
Artículo 70. 55
Capítulo XIV. 55
Procedimiento Extrajudicial para la Solución de Conflictos Laborales. 55
Artículo 71. 56
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. 56

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. 56
Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo. 56
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. 57
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. 57
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. 58
Subrogación de personal. 58
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. 58
DISPOSICIÓN FINAL. 59
ANEXO I 59
Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio del Sector del Metal. 59
ANEXO II 65
GRUPOS PROFESIONALES. 65
ANEXO III 77
APRENDICES/AS. 77
TABLA SALARIAL 2024. 78

Convenio Colectivo Industria, Servicios E Instalaciones del Metal (Industria Siderometalúrgica) de Madrid

Capítulo I.

Ámbito y denuncia.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo de trabajo tendrá carácter autonómico y será de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal comprende y obliga a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de producción, fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y

tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, gas, calefacción, y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúastorre, 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; instalación, lectura, conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

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

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

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

Quedan incluidos además las actividades de los centros de procesamientos de datos, alojamiento y gestión de datos informáticos.

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

El presente Convenio colectivo regirá como derecho supletorio en todo lo no regulado en los convenios de empresa.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, 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.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio colectivo afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su Grupo Profesional que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas incluidas en su ámbito funcional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2. Sin más excepciones que los cargos de alta dirección, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El período de aplicación del presente Convenio colectivo será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2027 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Capítulo II.

Compensación, absorción y garantía personal.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldo o salarios; primas o pluses fijos; primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Las primas, incentivos o destajos tendrán necesariamente que adaptarse a las definiciones y bases mínimas de incentivo que se determine en este convenio. A partir del rendimiento

correcto, las empresas podrán reajustar su sistema de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, las condiciones pactadas en este convenio no podrán ser compensadas ni absorbidas en los siguientes términos:

- Para los años 2024, 2025 y 2026 los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 17.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

Se considerarán excluidos de la compensación y absorción global establecida anteriormente los siguientes conceptos:

1. Compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.
3. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
4. Las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y/o calidad del trabajo efectivamente realizado.
5. El complemento por mejora de productividad 6. complementos ex categoría y ex antigüedad En el seno de cada empresa, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, se podrán ampliar los supuestos de exclusión.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerado, superasen el nivel total del convenio, estándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Capítulo III.

Organización del trabajo.

Artículo 9. Normas generales.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario o empresaria, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por quienes reciban la delegación de facultades, como por quienes después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todas las personas afectadas y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y las personas trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La representación legal de los trabajadores participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Artículo 10. Principios de organización.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integran dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional de trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
d) Asignación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Las empresas que no tengan establecidos sistemas homologados de organización del trabajo deberán tender a su implantación, para lo cual deberán proceder a la negociación con la representación de los trabajadores en los términos que fije la legislación vigente.

Racionalización del trabajo.-Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo.-La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y, dada su naturaleza dinámica, resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando. En este apartado se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Mejorar los procesos y los procedimientos.
b) Mejorar la disposición de la fábrica o taller y lugar de trabajo, así como los modelos de máquinas e instalaciones.
c) Mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra.
d) Crear mejores condiciones materiales de trabajo.
e) Reducir la fatiga innecesaria.

Las condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material, tendrán en cuenta tanto las condiciones físicas y psíquicas del trabajador y trabajadora que las realice, así como su posible efecto sobre el empleo.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución.-Determinado el sistema de análisis de control de rendimientos personales, la persona trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto se constituirá una comisión paritaria compuesta por la representación de los trabajadores en la empresa y de la dirección de la misma, que entenderá en las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, elaborando dicha comisión un informe que entregará en el término de quince días.

También serán competencia de esta comisión, a iniciativa potestativa de empresas o personas trabajadoras y con el grado de vinculación que estos acuerden:

a) Conocer y emitir informes sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

b) Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en caso de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
c) Recibir las tarifas de trabajo y sus Anexos, en su caso.
d) Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso acuerden.

Las partes de la comisión paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa podrán solicitar la oportuna mediación del órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid y, en su caso, formular la oportuna reclamación ante el organismo jurisdiccional competente en el término de quince días, sin que por estas circunstancias se paralice el sistema establecido.

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por una persona trabajadora normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por la persona trabajadora tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que la persona trabajadora que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la comisión paritaria de vigilancia de este convenio.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada persona trabajadora con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 11. Definiciones.

La actividad mínima exigible o normalizada será aquella que el propio sistema de racionalización adoptado por cada empresa, medido en sus unidades características tanto fijado como actividad normalizada o como actividad persona 100.

La actividad óptima, normalmente considerada, será aquella que así se halle determinada en el propio sistema de racionalización. En el supuesto de que el sistema en sus características no lo

determine, se considera, como actividad óptima, el alcanzar un 33 por 100 sobre la normalizada o mínima exigible.

La actividad correcta se determina, a efectos de este convenio, en un 12,5 por 100 de incremento sobre la actividad mínima exigible o normalizada del sistema de racionalización adoptado por cada empresa:

a) Coeficiente de recuperación de descanso: Para definir el valor de una operación es preciso tener en cuenta además del tiempo de ejecución, el necesario para la compensación de la fatiga y atención de necesidades del operario u operaria, de acuerdo con el sistema de racionalización adoptado.

b) El tiempo normal: Es el que invierte una persona trabajadora en una labor determinada cuando lo efectúa a actividad mínima o normalizada, sin tener en cuenta el coeficiente de descanso.

c) Rendimiento mínimo exigible o normalizado: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizado por un operario u operaria en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

La persona trabajadora desarrollará un trabajo que vendrá medido en unidades características, según el sistema de racionalización adoptado por cada empresa.

d) Rendimiento correcto: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por una persona trabajadora en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

e) Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por una persona trabajadora en un período designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

f) Rendimiento normal: Las definiciones técnicas de rendimiento mínimo exigible o normalizado, correcto y óptimo tal y como se establece en este convenio, tienen por objeto dividir las curvas de cualquier sistema de incentivo en tres fases diferentes a efectos de calcular las retribuciones a percibir por las personas trabajadoras.

Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.

g) Período de adaptación: Es el período de tiempo que transcurre desde que la persona trabajadora se especializa en un trabajo determinado, ejecutado con corrección hasta que alcanza una actividad mínima exigible o normalizada.

En cada empresa, habida cuenta de sus características propias, y para cada puesto de trabajo, se podrán establecer los plazos del período de adaptación.

Cuando no se establezcan estos plazos, servirá de orientación el promedio habido en casos semejantes, pero nunca la actividad exigible en nuevos trabajos será inferior al 80 por 100 de la actividad mínima exigible o normalizada, ni el período de adaptación pasará de treinta días naturales, tanto para los trabajos de peones, especialistas u oficiales de cualquier Grupo.

Artículo 12. Bases mínimas de incentivo.

Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible o normalizado la persona trabajadora percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución del convenio.

Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el operario u operaria percibirá la prima o incentivo que libremente establezca la empresa, cuya cuantía no será inferior a la que a continuación se detalla:

Al alcanzar la persona trabajadora el rendimiento correcto, tal y como se ha definido en el apartado d) del artículo 11, y que corresponde a efectos de este convenio a un incremento del 12,5 por 100 sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado del sistema de racionalización adoptado por la empresa, la persona trabajadora percibirá una prima o incentivo que deberá alcanzar como mínimo el 25 por 100 de la retribución del presente Convenio. Sin embargo, a nivel de cada empresa, los representantes de las personas trabajadores y el empresario podrán modificar, de común acuerdo, las condiciones antedichas y, en este supuesto, estas nuevas condiciones libremente pactadas regirán en sustitución de las previstas anteriormente.

Entre el rendimiento mínimo exigible y el correcto la persona trabajadora percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

A partir del rendimiento correcto, las empresas podrán reajustar sus sistemas de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo, según lo establecido en el artículo 7, párrafo 2. Todos los rendimientos a que nos referimos podrán ser computados como medias mensuales o individuales o por grupos de mano de obra directa, siempre que no haya variación en el tipo o clase de trabajo.

Artículo 13. Teletrabajo.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte como por parte de la dirección. En todo caso, una vez concedida, si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo.

En caso de que la persona afectada solicite el teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo a la persona afectada, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad.

Se informará a la RLPT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente.

Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.

Las organizaciones firmantes del Convenio (AECIM, CCOO de Industria de Madrid y UGT-FICA de Madrid) acuerdan la creación de una Comisión técnica de teletrabajo de carácter paritario para el desarrollo del trabajo a distancia en el sector según lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de Julio.

Artículo 14. Clasificación Profesional por Grupos.

El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta y total adaptación, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo consta de 7 Grupos Profesionales y su descripción funcional estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema retributivo se modificó a partir del 1 de enero de 2013 (convenio colectivo 2013-2014) en cuanto a los niveles salariales y posteriormente se volvió modificar el 1 de Enero de 2015 (convenio colectivo 2015-2017) para cada Grupo Profesional. Este cambio implicó la modificación de la retribución de las tablas salariales, primero por niveles y luego a través de un único salario de grupo, estableciéndose un período de transitoriedad de 5 años para su adaptación salarial, siendo este proceso desarrollado detalladamente en las Disposición Transitoria 3ª del Convenio Colectivo (2015-2017) publicado el 2/01/2016 en el BOCM y también en la Disposición Transitoria tercera del Convenio Colectivo (2013-2014) publicado en el BOCM el 31/08/2013.

El complemento «ex categoría» recogido tanto en la Disposición Transitoria tercera del Convenio Colectivo (2013-2014) como en la disposición transitoria tercera del Convenio 2015-2017, tendrá carácter permanente para aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2015 hubieren generado su derecho como consecuencia de la adaptación a este sistema de clasificación profesional, así como los complementos «ex categoría» y «ex antigüedad» generados durante su vigencia de anteriores convenios colectivos.

En este sentido, se decidió que en los supuestos en los que la adaptación al nuevo salario de grupo implicase la disminución del salario de Convenio que venía asignado por las antiguas categorías y posteriormente niveles, se generase un nuevo complemento denominado «Ex categoría», por la diferencia o, en caso de ya existir este concepto, su incremento por la citada diferencia. Así, este complemento tiene el carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo, y no siendo compensable ni absorbible. En consecuencia, de todo ello, ningún trabajador/a percibe una retribución inferior a la que venía percibiendo en su momento.

Así el complemento ex categoría y el complemento ex antigüedad provienen de la aplicación normativa que el convenio sectorial adoptó a partir del año 2013. Así en ese primer convenio colectivo que abarcaba los años 2013 y 2014 se inició la conversión salarial de las categorías en niveles salariales, que desembocó en el convenio colectivo que abarcaba los años 2015, 2016 y 2017 donde se creó un único nivel salarial por cada uno de los 7 grupos profesionales.

Artículo 15. Ascensos.

La provisión de vacantes se realizará por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

Para ascender a un grupo profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.
b) Conocimiento del puesto de trabajo.
c) Historial profesional.
d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso a la persona de mayor antigüedad en la empresa.

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

Los representantes de los trabajadores dentro de su ámbito de competencia, ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda en esta materia, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En este ámbito se tendrá en cuenta todo lo dispuesto para esta materia en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 16. Absentismo.

Las partes firmantes consideran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando las causas que puedan generarlos.

En consonancia con lo desarrollado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación colectiva instamos activar un ámbito tripartito para:

Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes y contingencias profesionales, que incluya el seguimiento de causas, la incidencia y duración de los procesos.

Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, tiene en los procesos de IT.

Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Las organizaciones firmantes del Convenio (AECIM, CCOO de Industria Madrid y UGT-FICA Madrid) acuerdan la creación de una comisión técnica de absentismo de carácter paritario, que analice y realice un diagnóstico del mismo en las empresas del sector, tomando como referencia los niveles promedio de la Comunidad Autónoma, por sector de actividad y por tamaño de la empresa, sirviendo estos promedios como referencia inicial, orientando las políticas de las empresas a reducir sus niveles de absentismo por debajo de los niveles promedio de referencia, para así conseguir la reducción de los niveles de absentismo en las empresas.

El seguimiento en esta materia se realizará a través de la citada comisión y de las existentes o que puedan crearse en el seno de las empresas.

Todas las ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta de la persona trabajadora y de conformidad con la empresa.

Capítulo IV.

Sistemas y métodos de trabajo.

Artículo 17. Carencia de incentivos.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en su centro de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, o aquellas en que existiendo tales sistemas tuvieran talleres o dependencias sin ellos, tratarán de señalar, a partir de dicha publicación, lo que se estima como rendimiento mínimo exigible correcto y óptimo en cada puesto de trabajo, determinando al efecto la cantidad de labor a efectuar, su calidad y las restantes condiciones exigibles que debe reunir.

Esta determinación se hará pública en los respectivos talleres o dependencias para que el personal interesado conozca así con claridad el alcance de sus obligaciones a estos rendimientos y las fórmulas para los cálculos de la retribución por incentivo se harán de manera que puedan ser comprendidas con facilidad por las personas trabajadoras.

Reconociendo ambas partes, sin embargo, las dificultades que para las pequeñas empresas y determinado grupo de talleres o secciones de las restantes empresas puede suponer la implantación de un sistema de retribuciones con incentivo, se reserva, en estos casos, dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa; en cuyo caso, será citada la representación legal de las personas trabajadoras.

Para aquellos puestos de trabajo de mano de obra directa o indirecta en los que aún no se hayan establecido valores susceptibles de aplicación de un sistema de primas, se podrá implantar un sistema de prima indirecta basada en procedimiento de valoración de méritos u otros sistemas.

El rendimiento estimado y otorgado en porcentaje de medida análoga sobre el rendimiento mínimo exigible con este sistema se valorará a efectos dinerarios partiendo como mínimo del 50 por 100 de las concesiones económicas de las personas trabajadoras directamente medidos y controlados en unidades de trabajo.

De esta prima indirecta quedan excluidos las personas trabajadoras que estén ejecutando al menos en un 50 por 100 trabajos a prima directa o aquellos otros que se encuentran en período de adaptación, sin perjuicio de cobrar por los días que no trabajen a prima la carencia de incentivo.

Todo el personal operario, excepto aprendices y aprendizas que no trabajen con sistema de incentivo, sea a la producción, sea a la valoración de méritos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además del salario convenio, las cantidades tituladas «Por carencia de incentivo» que se establece en las tablas salariales.

Las discrepancias que surjan en el seno de la empresa serán inexcusablemente resueltas, en primera instancia, por la comisión paritaria de la misma a que se hace referencia en el artículo 10 de este convenio.

Artículo 18. Sistemas en vigor.

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización e incentivo en aquellas empresas en las que, en el momento de la publicación del presente Convenio, se viniera aplicando, con independencia del rendimiento a la actividad individual o colectiva.

Sin embargo, esas empresas, a fin de dirigir sus esfuerzos al logro de una productividad que haga viable el presente Convenio podrán proceder a modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada taller o sección y las cantidades que corresponden percibir a las personas trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria, el personal podrá ser trasladado cuando se estime necesario dentro de la misma factoría, y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre la materia.

Las discrepancias que surjan serán resueltas en la misma forma que prevén los dos últimos párrafos del artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 19. Modificación de incentivos.

Cualquier modificación de los incentivos o de sus tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, y de que, en el supuesto de reclamación estimada, se reimplante la tarifa que proceda surtiendo efectos retroactivos a partir de la fecha de modificación.

Capítulo V.

Inicio y extinción de la relación laboral.

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del Sector del Metal en la Comunidad de Madrid.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

Artículo 20. Ingresos.

La contratación de las personas trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Cuando los ingresos se celebren por concurso oposición, en los grupos profesionales de personal operario, personal administrativo y técnicos, los tribunales estarán formados por un maestro o maestra de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, o una jefa o un jefe administrativo o un/una técnico designado de común acuerdo por la empresa y el comité de empresa y un número igual de miembros, en representación de la empresa y comité de empresa.

La empresa comunicará, a la representación legal de las personas trabajadoras, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir las y los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las nuevas contrataciones se notificarán a la representación de los trabajadores.

Se considerarán dichos grupos profesionales en base a lo establecido en el Anexo II del convenio.

Artículo 20 Bis. Estabilidad en el empleo. Subrogación.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo, en las actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales. Las personas trabajadoras que lleven más de 6 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogarán en la empresa adjudicataria del concurso. La subrogación se llevará a cabo en las condiciones establecidas en las bases reguladoras del mismo o en las cláusulas del pliego de condiciones, respetando la legislación vigente tanto laboral como administrativa.

Se entenderá por gestión integral y energética, la vigilancia, revisión, conservación, mantenimiento y adecuación de instalaciones eléctricas en vías y espacios públicos municipales.

La empresa cesante remitirá en todo caso a la nueva empresa adjudicataria y a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la autoridad competente responsable de la adjudicación del servicio comunique fehacientemente a la empresa saliente el cambio de adjudicación del mismo, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses, no pudiéndose incluir ninguna modificación de las condiciones laborales que se hubiesen producido en el citado periodo.

No será objeto de subrogación el personal directivo de la empresa cesante.

Artículo 21. Contratos de duración determinada.

Apartado 1. Contrato por circunstancias de la producción.

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

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

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de hasta 1 año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

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

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

– 12 días de salario por cada año de servicio.

Apartado 2. Contratos para la formación en alternancia.

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

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

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

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

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

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo

individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

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

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

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

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

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

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

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

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

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, 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 será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, 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.

En caso que este contrato se regule en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, se estará a lo que indique y a la regulación que el mismo pueda recoger sobre el contrato formativo de formación en alternancia, sustituyendo por tanto en ese momento lo regulado en este artículo.

Apartado 3. Contratos de trabajo 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) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

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, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

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

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

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i)La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

En caso que este contrato se regule en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, se estará a lo que indique y a la regulación que el mismo pueda recoger sobre el contrato formativo para obtención de la práctica profesional, sustituyendo por tanto en ese momento lo regulado en este artículo.

Apartado 4. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora 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 contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias por fuerza mayor, éstas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

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.

Apartado 5. Transformación.

Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos indefinidos conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

Artículo 22. Período de prueba.

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

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

Duración.- El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1……..hasta seis meses.
- Grupo 2……..hasta seis meses.
- Grupo 3……..hasta dos meses.
- Grupo 4……..hasta un mes.
- Grupo 5……..hasta un mes.
- Grupo 6……..hasta 15 días.
- Grupo 7……..hasta 15 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 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato formativo, 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.

Derechos y obligaciones.- Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos, incluidos los salariales, y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

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.

Resolución o desistimiento del contrato.- Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

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

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 la representación legal 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. Los periodos de prueba fijados por meses computarán de fecha a fecha sin excluir los días inhábiles.

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

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

Artículo 23. Excedencias.

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por cuidado de cada hijo, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba la persona trabajadora excedente no haya sido cubierto por otra persona de nuevo ingreso.

Artículo 24. Jubilación parcial.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

Las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de que la empresa deba celebrar un contrato de relevo, podrán optar a esta comunicándoselo a la empresa con una antelación mínima de 3 meses.

Artículo 25. Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando una persona trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

La persona trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los y las representantes de las personas trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

Artículo 26. Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de personal técnico y titulados/as y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Capítulo VI.

Condiciones económicas.

Artículo 27. Remuneración anual.

La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo se hace figurar en las tablas salariales anexas.

Artículo 28. Remuneraciones.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimo para las empresas que apliquen este Convenio, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Artículo 29. Régimen salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y que son el resultado del siguiente incremento:

A 1 de enero de 2024 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 en un 3,00 por 100.

A 1 de enero de 2025 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 en un 3,00 por 100.

A 1 de enero de 2026 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 en un 2,00 por 100.

Estos incrementos se aplicarán también al concepto de «carencia de incentivos» recogido en este Convenio.

En el caso que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2024 se situara en un nivel superior al 3 % en el año 2024, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2024, con un tope máximo del 4 %, siempre sin carácter retroactivo.

En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2025 se situara en un nivel superior al 3,00 % en el año 2025, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2025, con un tope máximo del 4 %, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2026 se situara en un nivel superior al 2 % en el año 2026, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2026, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

La Comisión de seguimiento del Convenio emitirá un dictamen en el plazo de un mes desde que se conozca la cifra de IPC anual publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio para el año 2024 deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOCM.

Artículo 30. Conceptos remunerativos o compensatorios.

Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de este Convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran entre otros en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Conceptos remunerativos:

a) Salario de convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

c) Remuneración horas extraordinarias.

d) Complemento por nocturnidad.

e) Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad y jefatura de equipo.

f) Primas o incentivos a la producción.

g) Pluses de condición más beneficiosos (generales o particulares).

h) Complemento de antigüedad.

i) Complemento por Mejora de productividad.

j) Complemento «ex categoría».

k) complemento «ex antigüedad».

2. Conceptos compensatorios:

a) Gastos de viaje y de manutención y hospedaje (denominados anteriormente dietas).

b) Quebranto de moneda.

c) Plus de kilometraje.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas.

En las empresas en que existieran personas trabajadoras cuyo salario convenio fuese superior a las tablas de este convenio, se respetará como condición más beneficiosa.

Aquellas empresas en que el personal técnico, operario, o empleado tuviera, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior a lo establecido en el presente Convenio, podrá seguir aplicando el sistema de mejora voluntaria.

Artículo 32. Retribución de domingos y festivos.

Los domingos y fiestas se abonarán por el salario de convenio más la antigüedad, y en su caso, el complemento «ex categoría» y/o «ex antigüedad». En aquellos supuestos en los que trabajar

domingos y festivos sea excepcional, en el seno de la empresa se negociará la retribución por el trabajo desarrollado en dichos días.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán una gratificación consistente en treinta días de salario de convenio más antigüedad y, en su caso, el complemento «ex categoría» y/o «ex antigüedad», en cada una de ellas los días 15 de julio y 22 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando las personas trabajadoras.

Artículo 34. Remuneración de horas extraordinarias.

A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en el artículo 48, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

Estas horas se pagarán de acuerdo con la legislación vigente.

A estos efectos se considerarán horas efectivas de trabajo: 1.754 en 2024, 1752 en 2025 y 1748 en 2026.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados/as de personal, mensualmente, a la autoridad laboral competente.

De común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 35. Vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables, en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales , y se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad y el complemento de mejora de productividad, y en su caso los complementos «ex categoría» y/o «ex antigüedad», así como por los conceptos remunerativos obtenidos por las personas trabajadoras de forma habitual, entre otros los recogidos en el convenio colectivo siempre que sean habituales, abonándose el promedio que hubiere obtenido cada persona trabajadora en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los días 1 o 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes, cuando estas se disfruten por semanas completas.

Para las personas trabajadoras que trabajen a prima, o que perciban la carencia de incentivo se sumará, a las cantidades expresadas anteriormente, el promedio de la prima o carencia de incentivo que hubiere obtenido cada persona trabajadora en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

Las personas trabajadoras que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

A las personas trabajadoras del sector de tendidos eléctricos, que al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año en concepto de viajes de ida y regreso a la obra, si el tiempo de cada viaje, entre la obra y su domicilio, excediera de cuatro horas, computándose en este tiempo el que invierten los medios de locomoción públicos.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase el centro de trabajo sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

El pago de las vacaciones, a las personas trabajadoras que cobren sus salarios por períodos inferiores a un mes, se efectuará antes del comienzo de las mismas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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 36. Justificantes de pago.

Las empresas facilitarán a cada persona trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

La empresa podrá, de acuerdo con la representación de los trabajadores en la misma, establecer el sistema de pago quincenal o mensual para todos los Grupos Profesionales. En el caso de que para el personal profesional y operario se establezca el pago mensual, podrán hacerse pagos parciales a cuenta sin que excedan del 90 por 100 del salario líquido que corresponda.

Artículo 37. Salario base para cálculo de complementos.

El salario de convenio para los tres años de vigencia del mismo no tendrá efectos prácticos a la hora de calcular los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad (artículo 38) y de jefatura de equipo (artículo 40).

Estos complementos se calcularán únicamente sobre el valor establecido en la columna denominada tabla base para cálculo de complementos, incrementándose el mismo cada año en los mismos porcentajes que experimenten las tablas salariales.

Artículo 38. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

La cuantía de estos complementos se calculará según lo establecido en el artículo 37, más el complemento de antigüedad, y en su caso el complemento «ex antigüedad», en las empresas que así se viniera abonando.

Si aún a pesar de la implantación de las medidas de protección, colectivas o individuales, la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase existiendo de acuerdo con la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo afectados, se devengará un plus consistente en el 20 por 100 sobre su salario base por día efectivo trabajado.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico y peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la comisión paritaria de vigilancia según el Artículo 69 del presente Convenio previo asesoramiento del organismo técnico estatal

correspondiente, Inspección de Trabajo, centrales sindicales y organizaciones empresariales firmantes del convenio y cualquier otro que estimen oportuno.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 69 del presente Convenio, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.

Artículo 39. Complemento de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio, más en su caso, el complemento «ex categoría», según la fórmula establecida en la Comisión Paritaria.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

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

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

Quedan exceptuados del cobro del complemento por trabajo nocturno los porteros y porteras que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todas las personas trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oirá el informe del comité de empresa o delegadas y delegados del personal.

Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo o valoración de tareas y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentas de efectuar el pago separado de estos complementos.

Artículo 40. Complemento de jefatura de equipo.

Es jefe o jefa de equipo la persona trabajadora procedente del grupo profesional que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a 12.

La jefa o jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo. Cuando el jefe o jefa de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior grupo quede aquella superada.

El plus que percibirá la jefa o jefe de equipo consistirá en un 20 por 100, calculado según lo dispuesto en el artículo 37, de su salario grupo, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 41. Complemento de antigüedad.

El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan un número superior.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

La cuantía del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio 2024, 2025 y 2026 la que resulte de incrementar el quinquenio del año anterior en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Las cuantías de estos quinquenios aparecerán recogidas en unas tablas anexas al convenio.

Artículo 42. Complemento por mejora de productividad.

Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad del 1,5% del salario convenio anual más, en su caso, el complemento «ex categoría», dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo siguiente del convenio, a excepción de la señalada en la letra b), como asistencia a consulta médica general o de cabecera, que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

Artículo 43. Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo la persona trabajadora presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para la propia persona trabajadora y no para familiares.

b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales.

Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.

En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año.

c) Un día natural por matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanas/os.

d) Un día por traslado de domicilio.

e) Dos días laborales por nacimiento de hija/o para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

f) Cinco días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) 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, se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.

A los efectos de lo dispuesto en esta letra, y con el fin de cumplir con la obligación de justificación establecida en este artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa cualquier documento emitido por facultativo o centro sanitario a estos efectos.

g) Dos días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

h) Tres días laborables por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).

i) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.

j) Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.

k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

En los casos recogidos en las letras e), g) y h) producidos en otras provincias, las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 50 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, las licencias recogidas en los puntos indicados tendrán una duración de 4 días.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad y, en su caso, más el complemento «ex categoría» y/o el complemento «ex antigüedad», a excepción de los cargos representativos de las personas trabajadoras que percibirán por todos los conceptos, la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo y en aquellos casos que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

En los supuestos contemplados anteriormente, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el Registro Oficial competente.

Artículo 44. Plus de kilometraje.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,26 euros por kilómetro o, en caso que sea superior, aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Artículo 45. Salidas y viajes.

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller disfrutarán sobre su salario, para el año 2024, la compensación de 56,32 euros por día cuando el desplazamiento sea comprendido entre uno y siete días y de 45,08 euros para plazos superiores a siete días, a percibir, en ambos casos, desde el primer día de desplazamiento. La media dieta se fija en 11,55 euros.

- Para el año 2025: Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un 3 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.
- Para el año 2026: Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un 2 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Estas cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este Convenio.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando la interesada o interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que la persona trabajadora solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a las personas trabajadoras con independencia de su grupo profesional, excepción hecha de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de clase turista.

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

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa.

Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia la persona trabajadora, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiendo por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar.

En la actividad de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, con modificación de lo establecido en la norma 7 de la Orden Ministerial del 18 de mayo de 1973, se establece la siguiente compensación por gastos:

Para el año 2024:

– Si la persona trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 45,08 euros/día.

– Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 11,55 euros/día.

Para el año 2025:

– Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en el 3 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Para el año 2026:

– Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en el 2 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Artículo 46. Quebranto de moneda.

El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 3 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuados del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 47. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itinere) y de enfermedad profesional debidamente reconocida con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 de la base reguladora correspondiente para la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, que se adicionará a lo que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

Capítulo VII.

Jornada de trabajo y calendario laboral.

Artículo 48. Jornada anual de trabajo.

1. La jornada de trabajo para el año 2024 será de 1.764 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para el año 2025 será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y para el año 2026 será de 1.756 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el año 2024 cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.764 horas, de diez horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.754 horas anuales.

Para el año 2025 cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.760 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.752 horas anuales.

Para el año 2026 cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.756 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.748 horas anuales.

La fecha de disfrute de dichas horas de libre disposición se acordará entre la empresa y la persona trabajadora, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

2. Esta jornada se aplicará a todo el personal, pudiendo las empresas, por quedar suprimida la jornada de verano, establecer los mismos horarios para unos y otros en todo tiempo. Tanto en los casos de jornadas continuadas o partidas no se considera tiempo efectivamente trabajado los descansos y tiempo de bocadillo que estén establecidos.

En el supuesto de que existan jornadas inferiores a las aquí pactadas, estas se mantendrán como condición más beneficiosa.

3. Las personas trabajadoras que por calendario laboral o por cualquier otra cuestión presten sus servicios de lunes a viernes y por lo tanto disfrutan el descanso semanal en fin de semana, podrán ser requeridos con carácter obligatorio para prestar sus servicios un máximo de seis sábados o domingos al año, con el fin de adaptar la capacidad productiva a las necesidades de producción en las empresas del sector.

Se comunicará a la persona afectada y a la representación legal de las personas trabajadoras con al menos 5 días de antelación.

Se priorizará la voluntariedad de las personas trabajadoras, y en el caso de que no sea posible cubrir los trabajos de forma voluntaria, la empresa designará las personas que prestarán los servicios, salvo circunstancias significativas y justificadas o relacionadas con un deber inexcusable, estableciendo un sistema obligatorio y rotatorio.

El trabajo en estos sábados y domingos se compensará, a elección de la empresa, los sábados con un abono de un 150% sobre el valor de la hora ordinaria y los domingos un abono de un 175% sobre el valor de la hora ordinaria, o por descanso de una hora y treinta minutos por cada hora trabajada en sábado y de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora trabajada en domingo. Esta compensación por descanso debe producirse en el plazo de tres meses desde el día trabajado en fin de semana. La empresa deberá informar a la persona trabajadora antes de prestar el servicio de si la compensación será económica o en tiempo de descanso.

A los solos efectos del cálculo del valor de la hora ordinaria se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en este artículo en su apartado 1.

Esta facultad no tiene carácter limitativo en lo que refiere a las empresas que vinieran efectuando trabajos habituales o esporádicos en sábado y domingos, con arreglo a la legislación vigente.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas.

4. Los firmantes del presente Convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas.

De la aplicación de la jornada irregular las empresas informarán, de sus causas y alcance, a la comisión paritaria del Convenio colectivo en un plazo máximo de quince días desde el inicio de su implantación.

Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos, a excepción de las empresas que tengan o establezcan 3 turnos que sólo necesitarán dicho pacto para los domingos y festivos.

Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia, debido al aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción.

La aplicación de la misma no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

Artículo 49. Calendario laboral.

Los calendarios laborales en el primer año de vigencia del Convenio serán de 1.764 horas de trabajo efectivo, en el segundo año de vigencia serán 1760 horas de trabajo efectivo y en el tercer año de vigencia del Convenio serán 1756 horas de trabajo efectivo. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, la discrepancia se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, y en tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario establecido por la Empresa, en base al criterio que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estaciónales de la producción.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, estas se fijarán en el calendario laboral.

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos en el calendario en vigor del año correspondiente o preceptuados por este Convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellas deberán atenerse a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VIII.

Políticas de conciliación e igualdad.

Artículo 50. Reducción y acumulación de jornada por cuidado del lactante.

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

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

En este sentido, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

Artículo 51. Política de igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y personas trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades 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.

Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán disponer de un plan de igualdad que deberá negociarse según lo establecido legalmente, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Así mismo las organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

-El 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.

-Retribución. 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. En la fijación de los niveles retributivos, tablas

salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

Artículo 51 Bis. Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.

En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que la persona trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comidas con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación dentro del horario laboral de la empresa, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía.

Artículo 51 Ter. 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, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

Artículo 52. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.

Acoso sexual y por razón de sexo.

Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Desarrollarán un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 68 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

Violencia de Género.

Además de lo establecido en el Art. 43.1.5 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 12 de Enero de 2022), las empresas y personas trabajadoras, afectadas por este convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

-Permitir las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo, a juzgados, comisarías y servicios asistenciales que serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.

-Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.

-Derecho 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.

-Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo hasta doce meses.

-Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses ampliables a doce.

-Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

-No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas.

Capítulo IX.

Faltas y sanciones.

Artículo 53. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 54. Criterios generales.

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

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

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliadas y afiliados, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el Convenio Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del Metal (CEM) vigente.

Artículo 55. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar y/o vapear en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 56. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del

mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

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

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

Artículo 58. Sanciones.

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

a. Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 59. Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 60. Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por su persona directivo, jefes/as o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un o una superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un o una inferior. En este caso, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados/as de personal, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera a la persona agraviada, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 69 del presente Convenio.

Capítulo X.

Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector en la Comunidad de Madrid.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y lo contenido en el Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM) BOE 12/01/2022 o acuerdo que lo sustituya.

Artículo 62. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a todas las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 69 del presente Convenio.

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

En los trabajos que requieran contacto con ácidos se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

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

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que se realice.

Capítulo XI.

Derechos y representación sindical.

Artículo 63. Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y las personas trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La representación legal de los trabajadores tendrá una cuenta de correo electrónico de la empresa con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones en la misma.

Artículo 64. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a la central sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación 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 la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical de las personas trabajadoras a los que corresponden a los respectivos sindicatos.

Artículo 65. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos.

A los delegados y delegadas sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 66. Comités de empresa.

I. Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la comisión paritaria de vigilancia, según el Artículo 69 del presente Convenio.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C. Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E. Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello

previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegadas/os de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal o miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegadas/os de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 67. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto de esta materia.

Artículo 68. Censo de personal.

Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada una de las personas trabajadoras:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento de la persona trabajadora.
3. Fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa.
4. Grupo profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, facilitará el censo de personal a los representantes legales de las personas trabajadoras con los datos señalados.

Capítulo XII.

Comisión Paritaria.

Artículo 69. Comisión paritaria de vigilancia.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.
b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
e) Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.
f) Interpretación de la conversión en materia de clasificación profesional por Grupos.

Si las partes firmantes del Convenio estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados presentes o futuros entre las organizaciones sindicales y patronales, tanto a nivel de Comunidad Autónoma como a nivel estatal, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto, con la participación en dichos órganos a través de una comisión que se establezca al respecto, por las partes que forman la comisión paritaria de vigilancia de este Convenio, al objeto de tratar los problemas que nos son propios y en función de la representación que ostenten las partes firmantes de este Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

La comisión paritaria estará constituida por ocho vocales titulares y ocho suplentes, representantes de las centrales sindicales y asociaciones empresariales, respectivamente, firmantes del presente Convenio y serán designados por la comisión deliberadora del Convenio.

A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la homologación del presente Convenio, la comisión deliberadora se reunirá para designar los vocales titulares y suplentes de la comisión paritaria, así como el presidente y el secretario, señalar el domicilio y establecer las normas de funcionamiento de la misma.

Capítulo XIII.

Comisión de Formación.

Artículo 70.

La formación es un elemento imprescindible para la evolución profesional y competitividad de los trabajadores/as y empresas del Sector del Metal en nuestra Comunidad Autónoma.

Al efecto de su desarrollo, administración y mejora constante, se constituye al amparo de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y de un nuevo R.D y Orden Ministerial que derogarán la totalidad del marcos jurídico vigente constituido por el R.D. 395/2007 de 23 de Marzo por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, una Comisión de Formación para el Sector en Madrid que tendrá la naturaleza de una estructura paritaria sectorial, desarrollando específicamente todas las funciones recogidas en el artículo 26 de la citada norma.

Esta Comisión será responsable del diseño estratégico, planificación, programación y difusión de la oferta formativa para el Sector en la Comunidad de Madrid y asumirá las relaciones institucionales y competencia que establezcan los órganos competentes estatales, autonómicos o municipales que afecten al ámbito objetivo y funcional de este convenio.

La Comisión se encuadra en la estructura paritaria constituida al amparo de la negociación colectiva del Sector en el ámbito estatal, acogiéndose a lo establecido en materia de formación continua en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CC OO y UGT, asumiendo las obligaciones y competencias derivadas de los acuerdos estatales en el ámbito autonómico. Asimismo, asumirá las competencias derivadas del Diálogo Social en la Comunidad de Madrid entre CEIM, CCOO y UGT que afecte al Sector definido en el presente Convenio Colectivo.

La comisión de trabajo tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente Convenio.

Capítulo XIV.

Procedimiento Extrajudicial para la Solución de Conflictos Laborales.

Artículo 71.

Las firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al procedimiento previsto en el Capítulo XIV del Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM,) BOE 12/01/2022, debiéndose entender las referencias a la Comisión Paritaria como la propia de este convenio colectivo y al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) como hechas al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Regional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando concurran las causas en las materias establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

3. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.

5. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

6. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes podrán

recurrir a los procedimientos de conciliación mediación y/o en su caso arbitraje del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

En caso de continuar el desacuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente en lo relativo a la inaplicación salarial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Se crea una Comisión de Seguimiento del Convenio de carácter paritario y compuesta por dos representantes de la parte patronal y dos de la parte sindical, que será la encargada de estudiar y acordar, en su caso, las posibles modificaciones que pudieran producirse en el texto del Convenio durante su vigencia, derivadas de los acuerdos que pudieran producirse en las diferentes comisiones técnicas. Las decisiones de esta Comisión serán adoptadas por unanimidad de las partes. La facultad de modificar el texto, como consecuencia de la potestad negociadora, queda residenciada en aquellas partes legitimadas para ello en virtud de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Durante la vigencia del Convenio se crean cinco comisiones de trabajo:

- Comisión técnica para el estudio de las políticas de igualdad.
- Comisión técnica para el estudio de la salud laboral.
- Comisión técnica para la formación.
- Comisión técnica para el estudio del absentismo en el sector.
- Comisión técnica para el desarrollo del teletrabajo en el sector.

Las comisiones de trabajo tendrán carácter paritario entre la representación empresarial y sindical.

Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Subrogación de personal.

1. El artículo 20 Bis entrará en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

2. La subrogación de personal regulada en el artículo 20 Bis no será de aplicación en las actividades y servicios esenciales, así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales que hayan sido licitados con anterioridad al día siguiente de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

3. Procesos de subrogación de personal en contratas de actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales en Municipios de más de 300.000 habitantes, licitados con anterioridad a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid:

– Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo, en las actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales en Municipios de más de 300.000 habitantes, las personas trabajadoras que lleven más de 6 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogarán en la empresa adjudicataria del concurso, siempre y cuando las bases reguladoras del mismo o las cláusulas del pliego de condiciones así lo exigieran.

– Se entenderá por gestión integral y energética, la vigilancia, revisión, conservación, mantenimiento y adecuación de instalaciones eléctricas en vías y espacios públicos municipales.

– La empresa saliente remitirá en todo caso a la nueva empresa adjudicataria y a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la autoridad competente responsable de la adjudicación del servicio comunique fehacientemente a la empresa saliente el cambio de adjudicación del mismo, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses, no pudiéndose incluir ninguna modificación de las condiciones laborales que se hubiesen producido en el citado periodo.

– No será objeto de subrogación el personal directivo de la empresa saliente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla el Artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes acuerdan a continuación de la firma de este convenio colectivo y como máximo hasta el 9 de Enero de 2025, la constitución de una

Comisión Negociadora para afrontar la negociación de lo recogido en dicha norma y por tanto negociar (i) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente convenio colectivo autonómico tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO I

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio del Sector del Metal.

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 férreos.

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 férreos.

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».

31.03 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.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales.

38.32 Valorización de materiales ya clasificados.

39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

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.*

* Incluidas las instalaciones de gas.

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, las actividades de reparación y mantenimiento, constituyan el objeto social de la empresa, aun coexistiendo con la venta. En todo caso, la actividad de reparación y mantenimiento estará adscrita al presente Convenio colectivo.

45.19 Venta de otros vehículos de motor .*

* Aquellos casos en los que, las actividades de reparación y mantenimiento, constituyan el objeto social de la empresa, aun coexistiendo con la venta. En todo caso, la actividad de reparación y mantenimiento estará adscrita al presente Convenio colectivo.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor aun cuando incluyan como actividades auxiliares las de lavado, engrase e instalaciones de neumáticos.

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.

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.

63.11 Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas.

63.99 Otros servicios de información n.c.o.p.

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.

82.99 Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

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.

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES.

CRITERIOS GENERALES.

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

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

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

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

a. Conocimientos.

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

b. Iniciativa.

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

c. Autonomía.

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

d. Responsabilidad.

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

e. Mando.

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

f. Complejidad.

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

6. Las categorías profesionales vigentes en el convenio que finalizó el 31 de diciembre de 2012, se tomaron como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se realiza su Descripción Funcional definidas en los siguientes términos:

A. Licenciada/o – Grado.

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

B. Personal técnico.

Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:

Técnico/a; Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.

Técnico/a Auxiliar; Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa o no la labor de otras personas trabajadoras, y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión a sus superiores, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.

C. Empleadas/os.

Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:

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

Empleado/a Auxiliar; el personal que realiza bajo supervisión tareas auxiliares administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que dan soporte a la gestión, a la actividad económico-contable, a la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

D. Personal Operario.

Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:

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

Operaria/o Auxiliar; Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta bajo supervisión operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias o auxiliares.

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios Generales.

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

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

Tareas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterios Generales.

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

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas:

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

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

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

3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o S.M.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado/a Social y/o Diplomado/a en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

6. Tareas técnicas, con subordinación a titulados/as, consistentes en la organización o dirección del taller, croquizamiento de herramientas, control de aprovisionamientos, la clasificación y distribución de tareas y material preciso, el estudio de la producción y rendimientos de máquinas para la optimización en la fabricación.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios Generales.

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

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

Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarias/os de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia,

electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.) 2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del Grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una o un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por una o un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una o un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios Generales.

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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

Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.) 13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

15. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la

aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

19. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios Generales.

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

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

Tareas:

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

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

3. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

5. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as auxiliares en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos,

anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

9. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).

10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

12. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

GRUPO PROFESIONAL 6.

Criterios Generales.

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

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

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas elementales en laboratorio.

3. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

4. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

9. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

10. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

11. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

12. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

13. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

14. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios Generales.

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

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

Tareas:

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, etc.

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

10. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

11. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

12. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

A título orientativo, los grupos profesionales establecieron una equivalencia respecto a los siguientes:

Grupo 1

– Licenciados/as.

– Ingenieras/os.

– Grado universitario.

– Peritos/as o Ingenieros/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos).

– Arquitectos/as.

– Aparejadores/as o Arquitectos/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniera/o y no ser precisa la dirección facultativa de éstos).

– Directores de áreas y servicios.

Grupo 2

– Jefe/Jefa de Taller.

– Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado/a en Enfermería.

– Jefa/Jefe 1ª Administrativo.

– Jefe/Jefa de Laboratorio de 1ª.

– Analista Informático/a.

– Graduadas/os sociales y/o Diplomado/a en relaciones laborales.

Grupo 3

– Delineante proyectista dibujante.

– Jefe/Jefa de organización 1ª.

– Jefa/Jefe de Laboratorio 2ª.

– Jefe/Jefa de 2ª administrativo.

– Jefa/Jefe 2ª organización.

– Programador/a Informático.

– Maestra/o Industrial.

– Maestro/a de taller 1ª.

– Contramaestre.

– Maestra/o de taller 2ª.

Grupo 4

– Delineantes de 1ª y 2ª.

– Operador/a informático.

– Analista laboratorio 1ª.

– Técnicas/os organización 1ª y 2ª.

– Oficiales Admvo. 1ª y 2ª.

– Conductor/a.

– Comercial.

– Encargadas/os de sección de taller.

Grupo 5

– Profesionales de oficio de 1ª y 2ª.

– Capataz de especialistas y peones/as ordinarios.

Grupo 6

– Conserje.

– Almacenero/a.

– Auxiliares en general (de oficina, laboratorio, administrativa/o, de organización).

– Analista Laboratorio 2ª.

– Ordenanza.

– Portero/a.

– Telefonista.

Grupo 7

– Peón/a.

– Mozo/a especialista almacén.

– Especialista.

– Oficial de 3ª taller.

ANEXO III

APRENDICES/AS.

Son aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

El límite de edad máximo para esta ocupación será de hasta 21 años, no pudiendo extenderse la actividad en este puesto de trabajo más allá de los dos años.

A 01/01//2024 todas las aprendizas y aprendices percibirán una retribución de 16.598,24 € como salario de convenio anual manteniéndose durante 2024.

Para los años 2025 y 2026 a todas las aprendizas y aprendices se les aplicará el régimen salarial indicado en el artículo 29 del presente Convenio.

TABLA SALARIAL 2024.

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL 2024 (€)	SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2024 (€)	VALOR QUINQUENIO GRUPO 2024 (€)	BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2024 (€ MENSUAL/DIARIO)
1	LICENCIADA/O-GRADO	33.675,00	2.405,36	40,66	1.076,38
2	TÉCNICO/A	28.260,02	2.018,57	37,01	953,89
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	25.479,52	1.819,97	34,06	869,79
4	EMPLEADO/A	22.778,08	1.627,01	31,77	800,71
5	OPERARIA/O	21.191,40	1.513,67	30,37	25,18
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	20.969,71	1.497,84	29,69	744,06
7	OPERARIA/O AUXILIAR	19.691,10	1.406,51	29,34	24,06

Para aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo su salario con carácter diario, podrá mantenerse ese sistema de pago, estableciendo su cálculo mediante la división del salario anual entre 425 días.

Esta tabla afectará únicamente a los quinquenios devengados a partir del 1 de enero de 2024.

VALOR DIETAS EN 2024

	2024
Media Dieta	11,55
Dieta completa <7 días	56,32
Dieta completa >7 días	45,08

CARENCIA DE INCENTIVOS EN 2024

Grupos 5 y 7	2,73 €

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de año 2025 del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (Código número 28003715011982).

Examinada el acta de revisión salarial de año 2025 del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora el día 21 de enero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicha Revisión Salarial, del Convenio Colectivo, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad deMadrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 27 de enero de 2025.- La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE MADRID.

En Madrid, a las 16:30 horas del día 21 de Enero de 2025, en los locales de A.E.C.I.M., en C/ Príncipe de Vergara número 74, 1º dcha., se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid, con asistencia de las personas reseñadas en el anexo de asistencia y que firman, para proceder a la actualización y revisión de las Tablas Salariales del Convenio para el año 2025.

Se adoptan los siguientes:

ACUERDOS.

Primero.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Convenio se incrementan las Tablas Salariales vigentes a 31/12/2024, aplicando la revisión salarial del mismo que señala:

«A 1 de enero de 2025 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 en un 3,00 por 100.»

Segundo.- Las cantidades tituladas «por carencia de incentivo» a las que refiere el artículo 17 del Convenio quedan establecidas para el personal de los Grupos Profesionales 5 y 7 que constan en la correspondiente columna del Anexo II.

Tercero.- El Salario Base para el cálculo de Complementos del año 2025, que figura en el Art. 37 del Convenio, es el resultado de incrementar la Tabla Base para Cálculo de Complementos del año 2024 de la misma forma y en los mismos porcentajes que las tablas salariales, y según lo indicado en el apartado primero. La cuantía del año 2025 aparece recogida en la correspondiente columna de las tablas salariales que se adjuntan.

Cuarto.- La cuantía del quinquenio, que figura en el Artículo 41 del Convenio, se incrementa en el mismo porcentaje que las tablas salariales. Dicha cuantía para el año 2025 figura en la correspondiente columna de las tablas salariales que se adjuntan.

Quinto.- El plus de kilometraje, recogido en el Artículo 44 del Convenio, queda establecido en 0,26 € por kilómetro o, en caso que sea superior, aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Sexto.- Se aplica el mismo incremento salarial pactado para tablas en 2025 al concepto de dietas del artículo 45 del Convenio Colectivo:

Media Dieta: 11,90 €.

Dieta completa inferior a 7 días: 58,01 €.

Dieta completa superior a 7 días: 46,43 €.

En la actividad de tendidos de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles queda fijada la dieta completa en 46,43 € y la media dieta en 11,90 €.

Séptimo.- Se acuerda que esta acta se firme por la Comisión de Seguimiento del Convenio, junto con el Secretario, y remitir dicha Acta y las nuevas tablas a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo de la Comunidad de Autónoma de Madrid para que proceda al oportuno trámite de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, autorizando al Secretario de esta Comisión Negociadora para llevar a cabo dichos trámites, subsanando los errores formales y/o materiales que pudieran producirse.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las catorce horas del día de la fecha.

ANEXO I

REPRESENTACIÓN

Empresarial:	**Sindical:**
Titulares	**Titulares**
D. Luis Collado López (AECIM)	D. Eduardo Antón Ayuga (CC.OO)
D. José María Roncero Gómez de Bonilla (AECIM)	D. Juan Antonio Lorido Narciso (UGT)
Secretario Comisión	
D. Enrique Pedrero Balas	

ANEXO II

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL 2025 (€)	SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2025 (€)	VALOR QUINQUENIO GRUPO 2025 (€)	BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2025 (€ MENSUAL/DIARIO)
1	LICENCIADA/O-GRADO	34.685,25	2.477,52	41,88	1.108,67
2	TÉCNICO/A	29.107,82	2.079,13	38,12	982,51
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	26.243,91	1.874,57	35,08	895,88
4	EMPLEADO/A	23.461,42	1.675,82	32,72	824,73
5	OPERARIA/O	21.827,14	1.559,08	31,28	25,94
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	21.598,80	1.542,77	30,58	766,38
7	OPERARIA/O AUXILIAR	20.281,83	1.448,70	30,22	24,78

Para aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo su salario con carácter diario, podrá mantenerse ese sistema de pago, estableciendo su cálculo mediante la división del salario anual entre 425 días.

Esta tabla afectará únicamente a los quinquenios devengados a partir del 1 de enero de 2025.

VALOR DIETAS EN 2025

	2025
Media Dieta	11,90
Dieta completa <7 días	58,01
Dieta completa >7 días	46,43

CARENCIA DE INCENTIVOS EN 2025

Grupos 5 y 7	2,81 €

APRENDICES 2025

Aprendices/as	17.096,19 €