50 ANIVERSARIO 1977 - 2027

FEMPA

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

# CONVENIO COLECTIVO DE

# INDUSTRIA

## SERVICIOS Y TECNOLOGÍAS

DEL SECTOR METAL PROVINCIA DE ALICANTE

## 2026-2028



# TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE AÑOS 2026-2028

# ÍNDICE

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE AÑOS 2026-2028

**Preámbulo** ..... 5

**Capítulo I** Ámbitos de aplicación ..... 9

**Capítulo II** Organización del trabajo ..... 17

**Capítulo III** Ingresos, Clasificación Profesional y Contratación Laboral ..... 31

**Capítulo IV** Movilidad ..... 47

**Capítulo V** Normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales ..... 53

**Capítulo VI** Jornada, Horarios, Vacaciones, Licencias y Excedencias ..... 83

**Capítulo VII** Salario. Pluses y Complementos ..... 99

**Capítulo VIII** Igualdad ..... 109

**Capítulo IX** Derechos Sindicales ..... 115

**Capítulo X** Régimen Disciplinario ..... 123

**Capítulo XI** Formación ..... 133

**Capítulo XII** Prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del metal que trabajan en la construcción. Tarjeta profesional ..... 141

**Capítulo XIII** Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del Sector del Metal. Tarjeta profesional..... 149

**Disposiciones Transitorias** ..... 153

**Disposiciones Adicionales** ..... 153

**Disposiciones Finales** ..... 154

**Anexo I** Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal ..... 155

**Anexo II** Tablas salariales ..... 163

**Anexo III** Sistema de Clasificación Profesional..... 169

**Anexo IV** Constitución y Funcionamiento de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante ..... 189

**Anexo V** Relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal ..... 195

**Anexo VI** Protocolo LGTBI ..... 205

**Anexo VII** Plan de movilidad sostenible ..... 218

## PREÁMBULO

**FEMPA, CCOO INDUSTRIA PV y FICA-UGT PV,** como organizaciones firmantes del presente convenio, desempeñan un destacado papel en nuestra sociedad, en tanto que instituciones de representación empresarial y sindical a las que la Constitución Española otorga el carácter de pilar básico de nuestro Estado social y democrático de derecho. El art. 7 de la CE consagra a las organizaciones sindicales y empresariales como instituciones básicas dentro del funcionamiento de nuestro sistema democrático, participando en la vida económica y social para la defensa y promoción de los intereses que le son propios. Este reconocimiento se enmarca en la línea de facilitar procesos de concertación y diálogo social con el objeto de profundizar en la democracia, impulsar el desarrollo económico, la equidad social y el fortalecimiento de la sociedad civil. En este sentido las partes firmantes del convenio se encuentran completamente legitimadas para la formulación de las siguientes declaraciones institucionales sobre:

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-** La concertación social es un instrumento de estabilidad y participación en la conformación de las relaciones laborales. Las partes firmantes del convenio entienden que ha llegado el momento de que se reconozca el esfuerzo y la labor de sindicatos y organizaciones empresariales en la institucionalización del diálogo social y la canalización de los conflictos laborales. Los convenios colectivos obligan a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito territorial y funcional de aplicación, aunque no estén afiliados a las organizaciones firmantes, que se convierten así en gestores de los intereses tanto de afiliados como de los no afiliados, sin recibir contraprestación alguna por representarles y por los servicios que les prestan. Teniendo en cuenta esta realidad, que se da por supuesta dado el tiempo que se lleva negociando, concertando y haciendo posible la paz social, las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan instar a las firmantes del Convenio Estatal del Sector del Metal y a CEOE, CEPYME, UGT, CCOO para que promuevan ante las administraciones públicas estatales correspondientes el establecimiento de un sistema que reconozca y retribuya justamente dicha labor, sobre la base de la representatividad acreditada de cada ámbito territorial de negociación.

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-** Las partes firmantes son conscientes y sabedoras que las mejoras de las condiciones de trabajo

reducen el coste derivado de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y por tanto deben servir como catalizadoras para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, el crecimiento económico y la generación de empleo en nuestro país. En este sentido las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su compromiso en materia de prevención de riesgos laborales, buscando para tal fin la adopción de todas las medidas que garanticen un trabajo mas seguro, capaz de revitalizar un sector cuyas garantías en estos aspectos tan fundamentales sirvan para el aumento del empleo en nuestros sectores.

**POLÍTICA INDUSTRIAL.-** Los firmantes del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la Provincia de Alicante, consideran a la Industria y sectores afines como uno de los principales motores del crecimiento sostenible de la economía valenciana, como el sector más productivo, más innovador, menos especulativo, generador de empleo cualificado, más internacionalizado y abierto a los mercados globales. Es el sector industrial quien debe asumir su papel protagonista en la economía. La recuperación económica en la Comunidad Valenciana sólo se hará efectiva con la recuperación y el fortalecimiento de nuestra industria. En sintonía con la Estrategia Europea 2030, con la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2021-2027, y con la Estrategia de Política Industrial de la Comunidad Valenciana, todos los agentes económicos y sociales, estamos obligados a construir un Marco Industrial Estratégico para crear las políticas de I+D+i, que impulse los cambios estructurales y sea capaz de facilitar un tejido industrial que contribuya a nuestro progreso económico y social. El Sector del Metal con un empleo total en la Comunidad Valenciana es la columna vertebral del tejido industrial. Todos los demás sectores de producción y de servicios dependen en gran medida del equipamiento, la tecnología y la innovación de la Industria del Metal para su crecimiento y desarrollo. De este modo, el Sector del Metal es un actor clave en cualquier estrategia de crecimiento y de empleo. Todas las actuaciones que se realicen a favor de mejorar las condiciones en las que se desarrolla la actividad de la Industria del Metal y servicios ligados a ella, serán decisivas para contribuir a un futuro sostenible para todos los ciudadanos de la provincia de Alicante y de la Comunidad Valenciana. Esta Estrategia de Política Industrial debe tener como objetivos:

- Una mayor participación del sector industrial en el PIB provincial y de la Comunidad Valenciana.

- Un crecimiento del peso del sector metal en la generación de valor de la economía de la provincia de Alicante y de la Comunidad Valenciana y en la generación de empleo estable y de calidad.

- Un estímulo a nuestras empresas para ser más innovadoras y ganar en competitividad y en empleo, en la actual realidad económica totalmente globalizada.

Las partes firmantes, consideran que la Estrategia de Política Industrial, apoyada tanto desde las instituciones públicas como desde las organizaciones sociales y económicas privadas, debe basarse en 5 ejes, que son:

1. Potenciación del crecimiento empresarial. El tamaño de la empresa es el principal factor diferenciador de competitividad. Las empresas de menor capacidad ven limitada su capacidad de desarrollar acciones que permitan mejorar su rentabilidad, diversificar sus actividades o explotar las capacidades de su personal e instalaciones. Es necesario el establecimiento de líneas de acción que permitan a las empresas ganar tamaño, ya sea vía el crecimiento endógeno o mediante cooperación empresarial.

2. Valorización de las personas La futura competitividad de las empresas del sector debe estar basada en las personas, con la incorporación de personal cualificado, la gestión del talento y del conocimiento en las empresas.

3. Diversificación de mercados geográficos y tecnológicos. Las pymes son muy dependientes del mercado interior y las empresas exportadoras tienen principalmente sus mercados exteriores en Europa, siendo ambos mercados maduros y de escasa previsión de crecimiento. Ocurre lo mismo con los mercados tecnológicos, estando especializadas la gran parte de las empresas del sector en mercados de tecnología media, con escasa penetración en mercados de alta tecnología. Consideramos que los nuevos mercados geográficos y tecnológicos serán el principal motor de actividad sectorial en el corto y medio plazo.

4. Desarrollo y fomento de la i+D+i que aumenten la competitividad de las empresas. La capacidad de incorporación de tecnología, adopción de sistemas de gestión avanzada o el desarrollo de

actividades de I+D+i supone la condición necesaria para el mantenimiento competitivo de nuestra industria.

5. Mejora de las condiciones de entorno para facilitar la actividad empresarial. No se puede olvidar los factores externos de competitividad pueden generar condiciones favorables del entorno para el desarrollo de proyectos industriales, las partes firmantes se comprometen en la responsabilidad de crear unas condiciones favorables para el fortalecimiento industrial provincial de Alicante y de la Comunidad Valenciana. Esta contribución se centra en el propio fortalecimiento del asociacionismo social y empresarial como apoyo al aumento de la competitividad de sus socios.

**FORMACIÓN.** La formación es un derecho ineludible de las personas trabajadoras y es un factor clave para garantizar la competitividad de las empresas del sector metal, sujetas a una continua evolución, a una constante innovación y a los cambios vertiginosos que experimenta el mercado, lo que les obliga a una permanente adaptación de sus recursos humanos a los expresados cambios.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y empresarias y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo deben buscar las herramientas que permitan el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de programas de formación profesional para el empleo, dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en programas de formación profesional para el empleo en materia del sector.

## CAPÍTULO I

# ÁMBITOS DE APLICACIÓN

### Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, cuyo ámbito funcional abarca a la Industria, los Servicios y las Tecnologías del sector del Metal, ha sido negociado y suscrito por FEMPA, UGT y CC.OO, y afecta a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en el proceso de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, 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, incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento

de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

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

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

De igual modo, 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.

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

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

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

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

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

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

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en las empresas resulten integradas en el campo de aplicación del acuerdo y/o convenio estatal están incluidas en el anexo I del mismo, donde se recogen las actividades del CNAE correspondiente 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 y complementada por la comisión negociadora con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

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

## Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo existentes o que puedan abrirse en la

provincia, cuyo ámbito funcional se adecue al artículo 1 de este Convenio Colectivo.

## Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero o Consejera en empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

## Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Su duración será de tres años, entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2028, salvo vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que quedan especificadas en los artículos correspondientes.

En contemplación de la finalización de la duración inicial pactada, cualquiera de sus partes podrá denunciar el convenio por escrito y con un preaviso de dos meses.

Si al término de su duración inicial pactada no media denuncia expresa del convenio por cualquiera de sus partes, el mismo se entenderá prorrogado de año en año.

En todo caso, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Producida la denuncia del convenio, y en tanto no entre en vigor el nuevo convenio provincial, mantendrán su vigencia los capítulos relativos a retribuciones, percepciones extrasalariales, jornada de trabajo, licencias, así como el resto de materias en el reguladas.

## Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos o cláusulas, cualquiera de las partes podrá exigir a la otra la renegociación de la totalidad del presente convenio. Durante la renegociación la norma convencional continuará vigente con excepción de las cláusulas o artículos declarados judicialmente nulos.

## Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión se compondrá de un Presidente y 8 vocales designados por las partes, y se nombrarán 4 titulares y 4 suplentes, de la siguiente manera: cuatro por los sindicatos firmantes y cuatro por F.E.M.P.A.

Ningún miembro de la comisión podrá formar parte de la misma cuando en la reunión a celebrar sea parte interesada a nivel individual en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria de las partes. En primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, una hora después de la primera, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de dos por cada parte.

El Presidente de la Comisión tendrá voz pero no voto, también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente, sobre lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Las personas trabajadoras miembros de esta Comisión gozarán del oportuno permiso retribuido de su empresa, previa justificación de su nombramiento como tal y de la convocatoria y asistencia o sólo de esta última.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberá existir paridad entre ambas representaciones. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para ambas representaciones cuando se deriven de la interpretación del Convenio en cuestiones de interés general y sólo para las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales o colectivos.

En caso de desacuerdo entre ambas representaciones, se elevará todo a la autoridad competente.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes a las partes.

c) Arbitraje en los problemas o cuestiones se le sometan por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.

d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

e) Comisión permanente para la adaptación e inclusión en el texto del convenio de las novedades normativas de carácter laboral y social, con el fin de que el texto mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social.

f) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este convenio en el B.O.P. y en ella se tratará de arbitrar los medios necesarios para su buen funcionamiento.

Además de las funciones establecidas, la Comisión Paritaria tendrá la de verificar las condiciones de salud laboral de los centros de trabajo, cuando alguna de las partes firmantes lo soliciten.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se utilizarán los medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicación.

**Los acuerdos que pueda adoptar por unanimidad la Comisión Paritaria en este tema, tendrán carácter vinculante.**

## Artículo 8.- TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL (TAL)

Ambas partes ratifican y se adhieren a los Acuerdos vigentes sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscritos por las Organizaciones Empresariales y Sindicales, más representativas de la Comunidad Valenciana CEV, U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V.

## CAPÍTULO II

# ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 9.- NORMA GENERAL

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde 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 que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados 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 personas trabajadoras.

### Artículo 10.- GENERALIDADES

La organización del trabajo se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas, o tareas específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en le cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados a la persona trabajadora.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas 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.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a las personas trabajadoras de manera que pueda ser comprendida con facilidad. A estos efectos, la empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora que lo solicite, una copia del boletín o parte de trabajo visado por la empresa correspondiente al período de liquidación.

## Artículo 11.- SISTEMA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionales 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 se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajador o trabajadora 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 el establecimiento de cualquier sistema de racionalidad del trabajo se tendrán 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 de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo, según aptitudes.

## Artículo 12.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la cualificación de los puestos de trabajo procederán de la siguiente forma:

a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una comisión mixta, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

La comisión mixta a que se refiere el apartado b), podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de las personas trabajadoras y ostentarán su representación y serán designados por éstos.

La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

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

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.

- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.

- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Mixta podrán recabar asesoramiento externo.

Sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos en el presente artículo, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá respetar y ajustarse al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 13.- REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. Se entenderá que existe tal error cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan de los rendimiento óptimos previstos en los sistemas científicos de medición del trabajo reconocidos por la OIT.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión, podrán reclamar individualmente ante la Comisión Paritaria de este Convenio o la Comisión Técnica de Arbitraje del Tribunal Laboral de la C.V o a la Autoridad Laboral competente sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos en el presente artículo, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá respetar y ajustarse al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 14.- DEFINICIONES

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones, en base a sistemas científicos de medición de trabajo reconocidos por la OIT u otros, y sin que en ningún caso la adopción de uno

u otro sistema pueda dar lugar a diferenciación alguna para la determinación de la actividad y rendimiento óptimos:

a) Actividad normal: Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible al 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es la que desarrolla una persona trabajadora media, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin distracciones, sin excesiva fatiga física y mental y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos.

b) Actividad habitual: Es la que desarrolla habitualmente una persona trabajadora y que está comprendida entre los índices: 100-130 (140), 75-100 o 60-80.

c) Actividad óptima: Es la óptima que puede desarrollar una persona trabajadora sin perjuicio de su vida profesional, trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos. Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.

d) Rendimiento mínimo exigible: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a una persona trabajadora normal. Se corresponde con los índices 100, 75 o 60.

e) Rendimiento habitual: Es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador o trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo, y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100 o 60-80.

f) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que una persona trabajadora efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando de los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador o trabajadora normal, física, ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide el desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la O.I.T. "Introducción al estudio del Trabajo".

g) Rendimiento exigible: Es el que habitualmente viene obteniendo la persona trabajadora, sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.

h) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

i) Tiempo normal: Es el invertido por una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

j) Tiempo de recuperación o descanso: Es el que precisa la persona trabajadora para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

k) Trabajo libre: Es aquel en que la persona trabajadora puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

l) Trabajo limitado: Es aquel en el que la persona trabajadora no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio, en todos estos casos anteriores, la saturación del proceso productivo no podrá superar el 100%.

m) Las actividades y rendimientos anteriormente definidos, se entienden sin detrimento, en ningún caso, de las calidades preestablecidas por la empresa.

## Artículo 15.- INCENTIVOS

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca pérdida en la retribución de la persona trabajadora, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que pueden producirse en relación con las tarifas de estos complementos, podrán plantearse a la representación legal de las personas trabajadoras. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación judicial, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa.

Si durante el período de adaptación la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar al solamente al trabajador, el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Los importes percibidos en concepto del sistema de incentivos propios establecido en la empresa no se verán afectados por los incrementos salariales pactados en el convenio. Todo ello en relación con los precios pieza, precios hora ahorrada, precios punto o cualquier otra unidad característica de los sistemas de incentivos existentes en las empresas.

## Artículo 16.- BASES MÍNIMAS DE INCENTIVOS

El trabajador o trabajadora percibirá la prima o incentivo que conjuntamente acuerde la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. Los sistemas de incentivos que se establezcan en cada empresa no serán inferiores al plus carencia de incentivos en cómputo anual. El plus carencia de incentivos sólo operará para aquellas empresas en las que no existan sistemas propios de retribución por incentivos.

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

A partir del rendimiento habitual o correcto, las empresas podrán reajustar sus sistemas de incentivos y lo harán mediante el referido acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras.

## Artículo 17.- PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS

Todo personal que no trabaje con sistemas de incentivos, sea a la producción, sea por méritos valorados u otros análogos, percibirán por día efectivamente trabajado, además del salario de convenio, un Plus de Carencia de Incentivos en la cuantía que se especifica al final del Anexo II.

Este plus será percibido solamente por aquellas personas trabajadoras que circunstancialmente y por exigencias del proceso industrial dejen de trabajar a incentivo, o bien cuando la clasificación de los puestos de trabajo, presenten dificultades para implantar el sistema de racionalización del mismo. Este plus deberá ser tenido en cuenta para determinar el salario en período de vacaciones y también se aplicará a técnicos, administrativos y subalternos.

## Artículo 18.- TRABAJO A DISTANCIA

La realización del trabajo a domicilio o a distancia se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o trabajadora o en el lugar libremente elegido por éste o ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del E.T. para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador o trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

   La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a las personas trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Las personas trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el E.T. A estos efectos dichos trabajadores y trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

## Artículo 18 bis.- DIGITALIZACIÓN, TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

### 1. Definición y Ámbito de Aplicación

Se definen los sistemas de Inteligencia Artificial (IA) en los términos establecidos en el Reglamento (UE) 2024/1689, aquellos basados en máquinas y diseñados para operar con distintos niveles de autonomía y que, para objetivos explícitos o implícitos, generan resultados como predicciones, recomendaciones o decisiones que influyen en el entorno laboral.

Este artículo será de aplicación cuando la empresa utilice o introduzca nuevas tecnologías, algoritmos o sistemas de IA que puedan suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o que influyan en la toma de decisiones laborales.

**2. Derecho de Información y Transparencia Algorítmica**

La dirección de la empresa facilitará, en cumplimiento del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, a la RLPT información clara, comprensible y técnicamente accesible con carácter previo a la implantación o modificación de estos sistemas. Esta información deberá incluir, de manera mínima detallada:

- **Finalidad del sistema:** Detallando si afecta a la selección, asignación de tareas, turnos, evaluación del rendimiento, promoción, vigilancia o medidas disciplinarias y despidos.
- **Lógica de funcionamiento:** Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basa el sistema.
- **Gestión de datos:** Origen de los datos utilizados y criterios de tratamiento.
- **Impacto y Riesgos:** Evaluación de riesgos para la salud (incluyendo riesgos psicosociales), impacto en el empleo y posibles sesgos discriminatorios.

**3. Participación y Colaboración en la Toma de Decisiones**

Con el fin de que la RLPT pueda colaborar activamente con la dirección en la configuración del sistema, se establecen las siguientes garantías de participación:

- **Consulta Previa:** La implantación de sistemas de IA requiere un proceso de consulta previa con la RLPT. No se podrá ejecutar la implantación hasta que finalice dicho proceso, que se llevará a cabo bajo el principio de buena fe.

- **Informe de la RLPT:** Los representantes podrán emitir un informe en el plazo de diez días, que deberá ser valorado por la dirección antes de cualquier implementación.

- **Vigilancia Conjunta:** Ambas partes se comprometen a evaluar continuamente el desarrollo de los algoritmos mediante revisiones periódicas (semestrales o anuales) para analizar sus efectos directos e indirectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

**4. Garantías Individuales y Control Humano**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a ser informada cuando una decisión que le afecte haya sido adoptada o influida por un sistema automatizado. Se garantizan los siguientes derechos:

- Derecho a obtener una explicación comprensible de la decisión tomada por el algoritmo.

- Derecho a la **revisión humana efectiva**. Ninguna sanción disciplinaria ni despido podrá basarse exclusivamente en decisiones automatizadas sin intervención humana.

- Derecho a impugnar las decisiones automatizadas ante la dirección.

**5. Protección del Empleo y Formación para una Transición Justa**

La introducción de IA se orientará a la mejora de las condiciones de trabajo y no a la destrucción injustificada de empleo. Ante la posible transformación de puestos, las empresas priorizarán:

- La recolocación interna y la adaptación progresiva de funciones.

- Planes de formación y recualificación específica, considerados como tiempo de trabajo efectivo.

- En caso de riesgo de desaparición de puestos, se negociarán planes de transición justa para preservar la empleabilidad.

### 6. Limitaciones en el Teletrabajo y Vigilancia

En el ámbito del teletrabajo, los sistemas de control y vigilancia mediante IA respetarán estrictamente el derecho a la intimidad, prohibiéndose la activación obligatoria de cámaras o cualquier sistema invasivo en el espacio privado de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO III

# INGRESOS, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN LABORAL

### Artículo 19.- INGRESOS

La empresa comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir 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.

Las empresas deberán establecer criterios a utilizar en los procedimientos de selección, debiendo ser estos objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

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.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de las personas trabajadoras.

## Artículo 20.- ESCALAFONES

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la empresa.

c) Grupo profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el Grupo profesional (categoría profesional)

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador o trabajadora en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (categoría/profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

## Artículo 21.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En materia de Clasificación Profesional se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Convenio que forma parte del contenido normativo a todos los efectos.

## Artículo 22.- COMISIÓN PARITARIA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se constituirá una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional que tendrá como cometidos garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del sector del Metal de la Provincia de Alicante.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional estará compuesta por 8 miembros, de los cuales 4 pertenecerán a FEMPA y 4 a las Centrales Sindicales firmantes del presente acuerdo. Serán designados también un Presidente y un secretario para esta Comisión Paritaria, si bien no tendrán voto, aunque sí voz.

Las partes podrán nombrar a su vez hasta un máximo de 4 suplentes: 4 por FEMPA y 4 por los Sindicatos firmantes. También podrán designar las partes a sus respectivos asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.

La Comisión paritaria de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de la Provincia de Alicante, se reunirá cuantas veces sea necesario, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de grupos profesionales.

Dado que la relación de tareas o funciones definitorias para cada grupo profesional, que se incluyen en el Anexo III del presente acuerdo, no es limitativa ni exhaustiva, podrá ser complementada por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritaria de Clasificación Profesional de la Provincia de Alicante.

## Artículo 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

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

B) Para ascender a un Grupo Profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación Profesional y se establecerán sistemas de carácter objetivo y neutro que garanticen la no discriminación, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
- La permanencia en el Grupo Profesional.
- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

**Artículo 24.- PERIODO DE PRUEBA y CESES.**

**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 o formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores o trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas, o para la formación o formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o un contrato de formación en alternancia, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término de estos contratos formativos el trabajador o 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 y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si 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, por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso.

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

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

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

**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, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

**Ceses.-** Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo quince días de preaviso, salvo en los encuadrados en los grupos profesionales 1 y 2 que será el preaviso de un mes. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe por cada día de retraso en el aviso.

## Artículo 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En materia de contratación se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante así como en el Capítulo IV del IV Convenio Estatal para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal 2021-2023 (BOE 12/01/22) o el vigente en cada momento.

**Objetivos**

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.

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 entregando copia del contrato al trabajador o trabajadora y 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 los demás trabajadores o 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.

### A) CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

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

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

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

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.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán a su término una indemnización de doce días de salario por año de servicio y/ o parte proporcional equivalente en su caso.

**B) <u>CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA</u>**

La duración de este contrato será la prevista en el correspondiente plan formativo, con una duración mínima 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.

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.

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.

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.

Expirada la duración del contrato, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador o trabajadora no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

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

### C) CONTRATO FOMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por las personas trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

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

La retribución del trabajador o trabajadora será durante el primer año del contrato no inferior al 70% del salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

## D) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o 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 el trabajador o trabajadora y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

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

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

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario o empresaria podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente convenio.

## E) CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador o trabajadora de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación que le corresponda según la legislación vigente. En caso de que la reducción de jornada del jubilado parcial sea del 75% el contrato indefinido del relevista deberá alcanzar, al menos, una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador o trabajadora sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Esta modalidad contractual se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 y 7 del Estatuto de los trabajadores.

Las partes convienen en introducir su aplicación en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y personas trabajadoras del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación. Esta modalidad contractual

se ha mostrado como la más idónea para que la empresa pueda conservar el importante acervo de que son portadores las personas trabajadoras que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a las personas trabajadoras relevistas de reciente incorporación.

Este contrato se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales de la persona trabajadora sustituida.

El trabajador o trabajadora que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos para ello acceda a la jubilación parcial podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 25% al 50%**,** pudiendo llegar al 75% en caso de que el contrato de relevo se concierte por tiempo indefinido y a jornada completa. El resto de la jornada lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación.

El puesto de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o trabajadora sustituido o uno similar, entendiendo por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador o trabajadora jubilada parcialmente, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador o trabajadora sustituida la edad legal de jubilación ordinaria que le corresponda según la legislación vigente.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador o trabajadora relevista, la empresa deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador o trabajadora.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, podrán acogerse a los incentivos y a las bonificaciones vigentes.

En todo lo no previsto en el presente artículo regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

En el caso de que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece la indemnización a abonar a la finalización del contrato de relevo conforme a lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Tranbajadores, excepto de cuando ese contrato de relevo temporal se transforme en uno indefinido.

## F) CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Este contrato se podrá realizar a tiempo parcial. La utilización del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial tendrá carácter excepcional y deberá responder a actividades auxiliares con necesidades objetivas, reales y acreditables de la actividad, cuya carga efectiva de trabajo sea estructuralmente parcial. En ningún caso podrá utilizarse para fraccionar artificialmente puestos de trabajo de jornada completa o para eludir la contratación a tiempo completo que corresponda.

## G) SUBROGACIÓN PLANTILLAS EN SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO

1. En línea con la Responsabilidad Social Empresarial y en aras de fomentar la estabilidad en el empleo, en caso de sucesión de contratas, la subrogación de empresas podrá producirse, pero exclusivamente cuando se trate de empresas de mantenimiento afectadas por este convenio cuyo contratista sea una administración pública o un organismo público según lo establecido en el II Acuerdo sobre materias concretas para la

subrogación de los trabajadores en la contratación pública de la Comunitat Valenciana (DOGV 22/05/23).

2. En estos casos, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior contratista respecto de su personal operativo con una antigüedad mínima de doce meses al servicio de la contrata.

3. De la subrogación a que se refiere el presente artículo queda excluido el personal de estructura de la empresa saliente.

4. La contratista saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con antelación mínima de 15 días hábiles la relación de trabajadores y trabajadoras en quienes concurran los requisitos mencionados. La nueva adjudicataria comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras de la contrata saliente, y a su propio órgano de representación, la relación de las personas trabajadoras afectados por la subrogación.

5. En todo lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre materias concretas para la para la subrogación de los trabajadores en la contratación pública de la Comunitat Valenciana (DOGV 22/05/23)."

## Artículo 26.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se regulará conforme a la legislación vigente.

## Artículo 27.- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

### ETTs

"La empresa usuaria deberá informar a la RLPT sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la

persona trabajadora puesta a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal."

## CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Cuando la contratación con un centro especial de empleo se articule mediante enclave laboral conforme al RD 290/2004, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las condiciones esenciales de ejecución del enclave, sin perjuicio de las obligaciones de información previstas en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales.

Conforme Art. 64.2.c) ET y Art. Artículo 15 RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales la empresa informará a la RLPT de los siguientes extremos:

a) Condiciones de ejecución de la actividad a realizar por el centro especial de empleo, concretamente: (Del Art. 5.1 RD 290/2004)

    a. Identificación de las partes signatarias;

    b. Determinación precisa de la obra o servicio contratado y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores destinados al enclave;

    c. Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio;

    d. Duración prevista para el enclave, que nunca puede ser inferior a 3 meses, ni superior a 3 años, salvo por lo dispuesto en el apartado siguiente.

    e. En caso de prorrogarse más allá de la duración máxima de 3 años, se acreditará a la RLPT en los términos establecidos en el Art. 5.2 RD 290/2004 el número de personas trabajadoras con discapacidad que, procedentes del enclave, han sido contratadas con contrato indefinido en la empresa o en otra empresa, así como de la duración de dicha prórroga.

A solicitud de los delegados de prevención o, en su defecto de la RLPT, la empresas aportar documentación que acredite las medidas efectivas puestas en marcha para cumplir las obligaciones preventivas establecidas en el Art. 24 LPRL y el RD 171/2004 en relación a estos enclaves laborales.

## CAPÍTULO IV

# MOVILIDAD

### Artículo 28.- DESPLAZAMIENTO

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores y trabajadoras con carácter temporal hasta el límite **de 12 meses en un periodo de tres años,** a población distinta a la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador o trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, podrá impugnarlo ante la jurisdicción social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación. En el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación de al menos cinco días laborables.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación, si la incorporación a obra se prevé por tiempo inferior a seis meses, el preaviso será de cuatro días, salvo en los casos motivados por la necesidad de efectuar reparaciones urgentes, que se preavisará con el tiempo máximo posible.

Si el desplazamiento o la incorporación a obras es por tiempo superior a tres meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo. No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los trabajadores, artículo 40 ni consecuentemente, se dará lugar días de descanso o vacación, cuando el trabajador o trabajadora haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensar el disfrute de dichos días en cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

## Artículo 29.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Las personas trabajadoras que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina al final del presente artículo.

A petición de la persona trabajadora y con la finalidad de evitar un coste adicional para ésta, se acuerda abonar por adelantado el 50% del importe de la dieta que corresponda.

El trabajador deberá aportar a la empresa los justificantes del gasto realizado en los días de devengo de las dietas.

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

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador o trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta, serán siempre de cuenta de la empresa.

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

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma empresa, en que se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del trabajador, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador o trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en el lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 120% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a que se hace referencia en el párrafo anterior que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo, el 40% del salario mínimo interprofesional en vigor, en cada momento.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Para 2026 el importe de las dietas serán los siguientes:

Desplazamiento superior a 100 Km.

Dieta completa.....51,29 €/día

Media dieta.....16,47 €/día

Desplazamiento inferior a 100 Km.

Dieta completa.....36,46 €/día

Media dieta.....13,23 €/día.

Las horas invertidas en viajes que excedan de la jornada normal de trabajo, serán consideradas como horas extraordinarias o deducibles de la jornada siguiente, de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.

Las dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles, que se citan a continuación, serán las siguientes.

Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles:

Para 2026, el importe de las dietas serán los siguientes:

Dieta completa.....36,46 €/día

Media dieta.....13,23€/día.

Durante los años de vigencia del convenio, las dietas estarán sujetas a revisión en la misma proporción que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

A las personas trabajadoras que tengan que realizar desplazamientos por orden de la empresa, y los mismos se realicen en sus vehículos particulares, las empresas abonarán en concepto de gastos la cantidad de 0,44€/km para 2026. Durante los años de vigencia del convenio, estará sujeta a revisión en los mismos términos que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

## Artículo 30.- TRABAJO DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

La empresa por necesidades **económicas, técnicas,** organizativas o de producción, podrá designar a las personas trabajadoras para realizar trabajo o tareas en un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de las personas trabajadoras, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo en Grupo Superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador o trabajadora ocupe puestos de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador o trabajadora a un Grupo Profesional inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo Profesional.

## Artículo 31.- POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD FÍSICA

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo Profesional a que el trabajador o trabajadora pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

## Artículo 32.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de las personas trabajadoras con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

## CAPÍTULO V

# NORMAS MÍNIMAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 33.- DECLARACIÓN Y OBJETIVOS

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 cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras y las 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 los trabajadores y trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

## Artículo 34.- PRINCIPIOS GENERALES

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario o empresaria aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

## Artículo 35.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, VIGILANCIA Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario o empresaria.

## Artículo 36.- ESTRÉS TÉRMICO Y PROTOCOLO DE EMERGENCIA CLIMÁTICA

### ESTRÉS TÉRMICO

Al efecto de conocer la magnitud de los riesgos vinculados a las altas temperaturas, es imprescindible un conocimiento del riesgo al efecto de planificar medidas preventivas que puedan mitigar o eliminar los riesgos laborales vinculados a las temperaturas extremas.

A tal efecto, aquellas empresas donde se superen los límites máximo de temperaturas establecidos en el Anexo III del RD 486/97, deberán evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del RD 39/1997, de Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas serán objeto de debate en el seno de la empresa con la participación de la RLPT, integrando las mismas en la planificación preventiva de la empresa y anteponiendo, siempre que sea posible, medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

Con independencia de lo anterior, cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Entre dichas medidas, se podrán adoptar las siguientes:

a) Poner a disposición de las personas trabajadoras cremas solares de factor de protección 50 o superior.

b) Se garantizará el suministro de agua potable y fresca y/o bebidas isotónicas.

c) Se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

d) Se dará especial protección a aquellas personas declaradas especialmente sensibles frente al calor en los términos

establecidos en el Art. 25 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

e) Elaboración de protocolos de actuación frente al calor donde se podrán considerar entre otras cuestiones la programación de pausas y descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección como la posible rotación del personal a lugares/tajos de menor exposición.

## PROTOCOLO DE EMERGENCIA CLIMÁTICA

### PREÁMBULO

De conformidad con el artículo 85.1 ET, mediante la negociación colectiva se determinarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidos a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

El objetivo general es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, minimizando los riesgos y asegurando la continuidad de la actividad durante y después de la situación de emergencia. Los principales principios son los siguientes:

- Protección de la Salud y Seguridad de las personas trabajadoras.

- Continuidad de la actividad, garantizando la seguridad y salud en la realización de las actividades esenciales.

- Activación de las medidas en caso de emergencia, adaptando horarios (flexibilidad entrada y salida, teletrabajo, permisos...)

- Comunicación efectiva: realizar las comunicaciones internas urgentes para informar a las personas trabajadoras a través de la RLPT sobre las situaciones de riesgo o emergencia inminente y durante el transcurso de la misma en caso de declarase una situación extraordinaria, utilizando para ello los canales de comunicación de que se disponga en la empresa, asegurándose de que la información se recibe por todas las personas trabajadoras.

El protocolo de medidas en situaciones de emergencia por riesgos extraordinarios será de aplicación a todas aquellas empresas bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo para la industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal de Alicante.

**Situaciones de emergencia**

Las emergencias pueden manifestarse en diferentes niveles de gravedad, por lo que ambas partes acuerdan que es fundamental adoptar medidas específicas en función de la naturaleza y magnitud de la situación y poder asignar los recursos disponibles de manera eficiente.

La clasificación del riesgo recogida podrá ser adaptada en función de la tipología de situación de emergencia, así como los niveles y medidas complementarias que puedan establecer las autoridades competentes al respecto y su evolución en cada momento.

Además, dependiendo de donde se haya clasificado el riesgo, las comunicaciones que se realicen a las personas trabajadoras se adaptarán a ese nivel de gravedad. Ante este tipo de situaciones, es crucial que la información sea transmitida de manera ágil y eficiente, asegurando que todas las personas trabajadoras reciban las actualizaciones necesarias, sin demora y de manera periódica.

La empresa será la encargada de activar e implementar las medidas necesarias informando del contenido y alcance a la Representación Legal de las personas trabajadoras o en caso de no existir ésta a las personas trabajadoras directamente. La RLPT podrá proponer la implementación de distintas medidas en las emergencias graves y catastróficas, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A modo de ejemplo:

Medidas preventivas

- Formación e información a todas las personas trabajadoras. Comunicaciones específicas para informar y dar difusión del protocolo para situaciones de emergencia.
- Establecimiento de un sistema de comunicación interno.

Medidas de actuación ante situaciones de emergencia.

- Creación de "comisión de crisis" formada por la representación de la empresa y la RLPT.
- Evaluación por la comisión de la situación de emergencia y su seguimiento.
- Activación del protocolo.
- Comunicación a la mayor celeridad a las personas trabajadoras a través de los sistemas habilitados para ello, siguiendo las recomendaciones establecidas en el protocolo

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS (FMA)**

1. **Ámbito y Objetivo.** El presente protocolo vincula a la totalidad de las instalaciones y plantillas de las empresas bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo para la industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal de Alicante.

   Su objetivo es garantizar la integridad física de las personas trabajadoras y la seguridad en la producción ante fenómenos meteorológicos adversos tales como lluvias torrenciales, inundaciones y temperaturas extremas. La empresa se compromete a adoptar cuantas medidas sean necesarias para minimizar los riesgos derivados de estas alertas.

2. **Comité de Crisis.** Se procederá a constituir un Comité de Crisis que estará integrado por el Comité de Seguridad y Salud y los órganos de intervención o gestión de emergencias en su caso. Este órgano tendrá las siguientes funciones:

   - Comunicar los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET u organismos autonómicos competentes.
   - Trasladar pautas de actuación, recomendaciones y limitaciones al desplazamiento dictadas por las autoridades.
   - Informar sobre avisos amarillos cuando exista sospecha de riesgo para la seguridad de la plantilla.Las comunicaciones se realizarán a través de los canales habilitados en las empresas para ello.

3. **Clasificación de Alertas y Procedimientos**. La empresa seguirá los niveles de riesgo establecidos por la AEMET:

| NIVEL | SIGNIFICADO | RECOMENDACIONES |
|---|---|---|
| 1. AMARILLO | INFÓRMESE: el peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos | ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno. |

| NIVEL | SIGNIFICADO | RECOMENDACIONES |
|---|---|---|
| 2. NARANJA | PREPÁRESE: el peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves. | ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno. |

| NIVEL | SIGNIFICADO | RECOMENDACIONES |
|---|---|---|
| **3. ROJO** | **URGENTE: el peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos** | **Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.** |

## 4. Procedimiento ante los diferentes niveles de alerta

### ➢ ALERTA AMARILLA

Continúan los trabajos con normalidad siguiendo todas las medidas preventivas que se derivan de la evaluación de riesgos laborales para cada puesto de trabajo.

El Comité de Crisis permanecerá atento a un posible cambio del aviso amarillo a nivel naranja para comunicarlo a la plantilla afectada.

### ➢ ALERTA NARANJA

El Comité de Crisis decidirá la continuidad o suspensión de los trabajos en base a los avisos meteorológicos, criterios técnicos y las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones establecidas por las autoridades competentes. (Esto es especialmente relevante para trabajos al aire libre, trabajos en cubiertas, repartidores, etc....).

En caso de que se decida la continuidad de los trabajos se establecerán las medidas preventivas adecuadas a cada situación.

*Algunos ejemplos:*

- incluir medidas preventivas según trabajo, funciones y características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora
- es posible incluir la adaptación y/o reducción de horarios, cambios de actividades
- planificación de ciertas tareas en momentos más favorables en los que no existan fenómenos meteorológicos adversos
- limitar o prohibir el desarrollo de ciertas tareas durante los días u horas en los que se declare el nivel naranja
- proporcionar ayudas o equipos mecánicos para disminuir el esfuerzo físico
- evitar trabajo en solitario en las tareas al aire libre
- incluir pausas periódicas para la recuperación física

- acceso a lugares de resguardo, zonas protegidas del viento, el agua y el calor, posibilitando el cambio de ropa si es necesario.
- acceso a agua, acceso a bebidas calientes

Se facilitarán las medidas colectivas y los equipos de protección individual que fueran necesarios para el desempeño seguro de los trabajos. Además, se valorará activar las medidas de flexibilidad y teletrabajo recogidas en el presente protocolo. Se facilitará ropa de trabajo adecuada para que se pueda realizar el trabajo de forma segura y sin riesgos añadidos debidos a la vestimenta.

La empresa comunicará a todas las personas trabajadoras a las que pudiera afectar el aviso naranja emitido por AEMET (o en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio), debido a su puesto de trabajo (trabajos al aire libre) o localización del centro de trabajo en el que prestan servicio (por ejemplo, un centro de trabajo situado en una zona inundable, o de riesgo por nieve o hielo). La empresa informará igualmente sobre las formas seguras de trabajo para evitar accidentes laborales.

La información sobre las instrucciones adecuadas respecto de los riegos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencias se trasladará también a las contratas, empresas subcontratas y personas autónomas.

El Comité de Crisis permanecerá atento a un posible cambio del aviso naranja a nivel rojo para comunicarlo a la plantilla afectada.

➢ **ALERTA ROJA**

Determinará una valoración por el comité de crisis reforzada e inmediata sobre la continuidad de la actividad presencial, la seguridad del centro y la viabilidad de los desplazamientos previsibles, priorizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En base a la valoración, se podrá cancelar la actividad, los trabajos y los turnos de trabajo de manera presencial mientras dure la alerta roja, garantizando así la seguridad de las personas trabajadoras y un servicio de continuidad esencial.

Se podrá proceder a lo siguiente:

- Suspensión de actividades laborales al aire libre.
- Teletrabajo para aquellos puestos en los que sea posible.
- Se advertirá a las personas trabajadoras que eviten desplazamientos al puesto de trabajo por carretera a través de zonas de riesgo por acumulación de agua, nieve o hielo, pudiéndose desempeñar su trabajo a distancia. En ningún caso será penalizada la no asistencia al puesto de trabajo.
- Para aquellos puestos de trabajo en los que no sea posible recurrir a la modalidad de teletrabajo para la prestación del servicio, se recurrirán a los 4 días de permiso retribuidos regulados en la g) al artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Por coordinación de actividades empresariales se informa a las contratas, empresas subcontratas y personas autónomas de la entidad de la paralización de la actividad laboral mientras dure la alerta.

La empresa comunicará a todas las personas trabajadoras a las que pudiera afectar el aviso rojo emitido por AEMET (o en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio), debido a su puesto de trabajo (trabajos al aire libre) o localización del centro de trabajo en el que prestan servicio.

**Situaciones a considerar:**

**Previo al Inicio del Turno:**

Cuando se declare alerta roja y la comunicación de la misma se efectúe antes de iniciar el turno u horario de trabajo en el que coincida el inicio de la alerta, se deberá valorar la cancelación del trabajo de todos los puestos que no sean estrictamente necesarios para garantizar la viabilidad de las instalaciones de la empresa .

**Durante el turno:**

Cuando la alarma roja, esté previsto que se inicie durante el transcurso de un turno de trabajo, antes del inicio de la alerta roja, se deberá valorar que las personas trabajadoras puedan abandonar su puesto con el tiempo suficiente para poder regresar a sus domicilios y estar en ellos antes de la activación de la alerta roja.

Si el inicio de la alerta roja es sobrevenido y se produce durante la realización de uno de los turnos de trabajo, se deberá valorar los riesgos de continuar con la actividad productiva, se deberán establecer medidas de protección y se debe contar con un lugar acondicionado y seguro para las personas trabajadoras.

**5. - Fomento del Teletrabajo:**

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, introdujo, entre otras medidas laborales, un permiso que cubre situaciones en las que resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, se recurrirá al teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible, y si el estado de las redes de comunicación lo permiten, cumpliendo la empresa con las obligaciones recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Imposibilidad de recurrir al teletrabajo

Según lo regulado en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, para aquellos puestos de trabajo en los que no sea posible recurrir a la modalidad de teletrabajo para la prestación del servicio, se estará a lo dispuesto en la g) al artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, lo que supone la existencia de un permiso remunerado de hasta 4 días.

Riesgo grave e inminente

Si la persona trabajadora considera que está o puede estar expuesta a un riesgo grave e inminente durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a

interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo (si se considera la opción más segura) o no acudir al mismo.

La empresa fomentará el teletrabajo en aquellos puestos cuyas funciones puedan realizarse de forma remota, garantizando la continuidad de la actividad laboral sin comprometer la seguridad de las personas trabajadoras.

**6. - Servicios Mínimos:**

Los puestos de trabajo considerados como esenciales o mínimos para la viabilidad de las instalaciones y la planta serán determinados en conjunto entre la Dirección de la Empresa y la RLPT.

Los puestos identificados como servicios mínimos deberán ser cubiertos por personal durante la alerta roja para garantizar la operatividad de la empresa. los servicios mínimos pactados para la situación de alerta roja por fenómenos meteorológicos adversos, son únicamente pactados para este fin, y en ningún caso se consideraran de referencia para situaciones diferentes a la citada situación.

**7.- Sustitución en caso de imposibilidad de Personal de Servicios Mínimos:** En caso de que una persona asignada a un puesto de servicios mínimos no pueda acudir a su puesto de trabajo debido a una situación contemplada en el Real Decreto 8/2024, el trabajador o trabajadora que espere su relevo deberá permanecer en su puesto hasta que la Dirección de la Empresa encuentre una solución para su sustitución, con un máximo de 4 horas tras finalizar su jornada laboral. Estas horas serán compensadas como extraordinarias, con una remuneración del 200% (equivalente a dos horas por cada hora trabajada) que podrá ser compensada con descanso o económicamente. En caso de que dicha sustitución no sea posible antes de las 4 horas el trabajador deberá permanecer en su puesto hasta que sea relevado. El tiempo que exceda de las 4 horas podrá ser compensado, a elección del trabajador, económicamente en los términos antes mencionados o con el disfrute de un descanso inmediato al relevo por el tiempo equivalente al incremento de retribución.

**- Procedimiento para la Sustitución de Personal:**

Para solucionar la falta de relevos, la empresa priorizará la llamada a trabajadores cuyas viviendas se encuentren lo más cercanas posible a las

instalaciones de la empresa, (siempre considerando que el acceso al centro de trabajo no pone en riesgo su integridad) permitiendo la flexibilidad en los cambios de turno si fuera necesario.

**8.- Condiciones para la Persona Relevada en Caso de Riesgo en el Regreso a Casa:**

Como medida preventiva ante posibles alertas meteorológicas (lluvias intensas, inundaciones, calor extremo u otras condiciones adversas), la empresa dispondrá de una zona de descanso segura y acondicionada con butacas o sillones de descanso, para que en el caso de que alguna persona trabajadora pudiera correr algún riesgo en el regreso a su domicilio debido a la alerta roja, estas puedan permanecer en condiciones seguras y dignas hasta que finalice el riesgo o la alerta roja. La Dirección de la Empresa se compromete a proveer de agua potable, comida y bebida adecuadas a dicha zona acondicionada, así como de un botiquín de primeros auxilios, conexión telefónica para emergencias y ropa de abrigo.

**9.–Efectos sobre la salud de la exposición a altas temperaturas**

La exposición al calor puede causar graves alteraciones en el organismo. De hecho, la temperatura de nuestro cuerpo debe permanecer constante (homeotermia), independientemente de su ambiente térmico. Los mecanismos de regulación que mantienen la temperatura pueden verse alterados, sobre todo durante las olas de calor en la época veraniega. El riesgo para la salud será aún más importante si el organismo no está preparado (aclimatación).

**Golpe de calor:** Es el problema más grave de salud debido al calor y una emergencia médica que puede producir rápidamente la muerte, lo que sucede en el 15-25% de los casos. Se produce cuando la temperatura interna supera los 40,5ºC.

*Algunos síntomas:* Confusión, pérdida de conocimiento, convulsiones, sudoración abundante o piel caliente y seca, temperatura corporal muy alta

**Agotamiento por calor:** se produce principalmente cuando existe una gran deshidratación.

*Algunos síntomas:* náuseas o vómitos, mareos, sed, irritabilidad, sudoración intensa, temperatura corporal elevada.

**Síncope por calor:** se producen al estar de pie e inmóvil mucho tiempo, en un sitio caluroso, cuando no llega suficiente sangre al cerebro.

*Algunos síntomas:* desmayo, mareo, debilidad, visión borrosa...

**Deshidratación:** se produce como consecuencia de la pérdida de agua y electrolitos a través del sudor.

*Algunos síntomas:* la sed no es un buen indicador de la deshidratación, pues no siempre es proporcional a la pérdida de agua.

**Calambres por calor:** se producen por la pérdida de líquidos y electrolitos debida al sudor y aparecen al realizar actividades físicas en ambientes calurosos.

*Algunos síntomas:* espasmos musculares o dolor.

## 10. – Medidas preventivas específicas para temperaturas extremas en relación a los niveles de alerta

El Servicio de Prevención será el encargado de establecer las medidas preventivas en función del nivel de alerta para cada fenómeno meteorológico adverso o para fenómenos de altas temperaturas, teniendo en consideración las características de las personas trabajadoras, prestando atención a aquellas especialmente sensibles a determinados riesgos, menores de edad y mujeres embarazadas. A tal efecto, aquellas empresas donde se superen los límites máximo de temperaturas establecidos en el Anexo III del RD 486/97, deberán evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del RD 39/1997, de Servicios de Prevención.

No obstante, cuando las **temperaturas sean extremas**, especialmente en las conocidas

**«olas de calor»**, causantes de graves consecuencias para la salud, la adopción de medidas se consensuarán con la RLPT, integrándose las mismas en la planificación preventiva de la empresa y anteponiendo, siempre que sea posible, medidas de carácter colectivo sobre las individuales. Con independencia de lo anterior, cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente

a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Entre dichas medidas, se podrán adoptar las siguientes:

- adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- se pondrán a disposición de los trabajadores implicados cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.
- se programarán los descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección como la posible rotación del personal a lugares/tajos de menor exposición.
- se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
- las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- se garantizará el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas
- se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

En caso de que el dictamen de aptitud del trabajador refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignarán prioritariamente otros trabajos con menor exposición a altas temperaturas.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o el órgano autonómico correspondiente, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas adoptadas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. A tal efecto, la RLPT, podrá proponer la adaptación de horarios y planificación de trabajos evitando las actividades de mayor carga física y/o las horas de mayor exposición al riesgo.

**DISPOSICIÓN FINAL:**

Este Protocolo no anula ni limita el derecho individual de las personas trabajadoras contemplado en el Real Decreto 8/2024, de 28 de noviembre, en lo que respecta a permisos y ausencias por causas justificadas.

## Artículo 37.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Anexo IV de este Convenio.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

## Artículo 38.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este Convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

## Artículo 39.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1.- Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

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

3.- Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.- Los informes previos de los representantes legales de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún

cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros y compañeras de trabajo.

5.- Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

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

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

## Artículo 40.- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores y trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurran varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos;

o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario o empresaria titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

## Artículo 41.- SITUACIONES ESPECIALES DE RIESGO

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

## Artículo 42.- OPERACIONES QUE SUPONEN MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos trabajadores o trabajadoras.

Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

## Artículo 43.- TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador o trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador o trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador o trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario o empresaria y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectos de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

## Artículo 44.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador o trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

En estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

## Artículo 45.- RECURSO PREVENTIVO

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquel trabajador o trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de trabajadores y trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

## Artículo 46.- VALORES MÍNIMOS

Se considerarán como niveles límites admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente.

## Artículo 47.- MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en

materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la Mutua y que tenga conocimiento la empresa, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al Delegado de Prevención.

## Artículo 48.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

## Artículo 49.- FORMACIÓN

La empresa debe proporcionar a cada persona trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el Artículo 2. 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Artículo 4.2 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todos las personas trabajadoras del Sector del Metal. La Comisión Negociadora irá

incorporando al texto del Convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estos trabajadores y trabajadoras del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

## Artículo 50.- COMISIÓN PARITARIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales integrada por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer, el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

1) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, estará integrada por 8 miembros, 4 designados por la representación empresarial y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

2) La intervención de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales se producirá:

   a) Por iniciativa de los empresarios o empresarias afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

   b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario o empresaria.

c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

La Comisión está facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación en caso de acuerdo entre sus miembros emitirán un dictamen sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos de referido dictamen, se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de un mes.

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

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

Para las empresas de menos de 6 personas trabajadoras y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, cada una de las partes firmantes designará, a su cargo a 1 supervisor de prevención. El supervisor designado por cada una de las partes habrá de ser miembro de las organizaciones sindicales y empresarial firmantes, no pudiendo ostentar la condición de trabajador o trabajadora por cuenta ajena en cualquiera de las empresas de nuestro sector. El supervisor de prevención tendrá las funciones y competencias que a continuación se señalarán.

Las partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales los nombres de los supervisores designados.

Las funciones de los mismos serán:

1.- Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la contaminación del medio ambiente.

Para el ejercicio de las citadas competencias, los supervisores de prevención podrán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

De sus actuaciones darán cuenta a la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

La contaminación del medio ambiente que pudiera derivarse de algunas instalaciones industriales, afectaría por igual a personas trabajadoras y empresarias. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

En cuanto a los reconocimientos médicos, las empresas de la industria del metal garantizarán los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación a los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el Ministerio de Sanidad.

## Artículo 51.- SERVICIO MANCOMUNADO DE PREVENCIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar y promocionar la actividad del servicio mancomunado de prevención específico para el sector del metal de la provincia de Alicante. Dicho servicio mancomunado, al amparo de lo pactado en anteriores convenios, viene prestando sus servicios al colectivo de empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito funcional de aplicación del Convenio, desde su constitución en fecha 13 de noviembre de 2008.

## Artículo 52.- DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA FMF

La regulación concerniente a la Delegación Territorial de la FMF de Alicante, constituida el 19 de abril de 2010 y con domicilio en la sede de FEMPA, Agua Amarga C/ Benijófar número 4-6 de la ciudad de Alicante, aparece reflejada en el Capítulo XII, del presente convenio al que expresamente se remiten las partes firmantes, así como el Reglamento de Funcionamiento que también se firmó por las partes el mismo día de constitución de la Delegación Territorial de la FMF, que se incluye en el ANEXO IV, del presente convenio.

## Artículo 53.- PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

1. Todos las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

   El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

   La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras o trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

## CAPÍTULO VI

# JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 54.- JORNADA

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán durante los años 2026 y 2027, una jornada laboral máxima de 1752 horas de trabajo efectivo. Para el año 2028, la jornada laboral máxima es de 1748 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual que sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

En las empresas que tengan establecida una jornada de 40 horas semanales, podrán seguir efectuando la misma, disfrutando las personas trabajadoras el exceso de las horas realizadas, en vacaciones, Semana Santa, Navidad o bien percibirlas como extraordinarias, de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

Las empresas que tuvieran establecida la jornada continuada la mantendrán indefinidamente, salvo acuerdo entre las partes. Las que aún no la hayan establecido procurarán establecerla siempre que tanto la empresa, de una parte, como los representantes de las personas trabajadoras, de otra estén dispuestos a modificarla.

Las empresas que a 31-12-2016 vinieran disfrutando de la jornada de 1721 horas en base a lo regulado en anteriores convenios, mantendrán dicha jornada y si tuviesen previsto en ella disfrutar de un descanso de 25 minutos para el bocadillo, este ni ha tenido ni tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar la jornada de 1721 horas con arreglo a lo previsto en este convenio y a través de la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos para ello.

En las empresas en las que a partir de la publicación del presente convenio, se instaure la jornada continuada el tiempo empleado para el "bocadillo" no

se computará como realmente trabajado. En materia de horario, se estará a lo establecido en las disposiciones legales en vigor.

**JORNADA FLEXIBLE.-** Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de las empresas con la carga de trabajo existente en cada momento las empresas podrán optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada:

**A) Distribución irregular de la jornada.**

1.- Antes del 31 de enero del año en curso se establecerá la oportuna discusión con los Representantes Legales de las personas trabajadoras en la empresa, al objeto de determinar el calendario laboral. Calendario que será definitivo a partir de la fecha arriba indicada.

2.- Las empresas deberán explicar las causas que justifican el calendario propuesto. No obstante, la falta de acuerdo facultará a las empresas para determinar el calendario que mejor se adecue a sus previsiones con los siguientes límites:

* En todo caso, la jornada anual no podrá sobrepasar las 1.752 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia de este convenio**.**

* El límite máximo de la jornada ordinaria no superará las 9.30 horas de trabajo efectivo y el mínimo no podrá ser inferior a 5 horas.

**B) Bolsa de horas de libre disposición**

Las empresas que a 31 de Enero del año en curso no hayan optado por la distribución irregular de la jornada prevista en el Aptdo. A, dispondrán de una bolsa horaria de 150 horas/año, cuya utilización se regulará de la siguiente forma:

B.1) El calendario laboral se confeccionará sobre la base de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo para todos los años de vigencia de este convenio.

B.2) Las empresas podrán disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes:

* Las empresas preavisarán con un mínimo de 5 días de antelación a los Representantes Legales de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras individualmente afectados por el uso de las mismas.

* La retirada del uso de las horas preavisadas deberá comunicarse con la máxima antelación posible a los Representantes Legales de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras individualmente afectados por el uso de las mismas, siendo conscientes de los perjuicios que podrían causarse de convertirse el preaviso y posterior cancelación en una práctica reiterada y frecuente, lo que obligaría a replantear otra medida más rigurosa de control en próximas ediciones del convenio.

* La prolongación de la jornada ordinaria, en virtud de la bolsa de horas de libre disposición, no superará, en ningún caso, las 10 horas de trabajo efectivo.

* El disfrute compensatorio de dichas horas, deberá realizarse dentro del año natural y por días completos siendo la fecha de aquella que determine el trabajador, salvo que ello pueda suponer un quebranto en la producción o coincida con periodos punta de actividad.

* La disponibilidad horaria así como el descanso compensatorio, en este artículo regulado, tendrán cómputo anual; por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor cargo de trabajo.

B.3) Las partes firmantes evaluaran al finalizar el año la efectividad de ésta medida.

**C)** Tanto si se opta por la distribución irregular como por la bolsa de horas, deberá respetarse el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes, y el día completo del domingo, y las vacaciones que se establecerán de acuerdo con lo regulado sobre este punto en el presente convenio.

**D**) La distribución irregular de la jornada tendrá preferencia en su aplicación sobre los conceptos dispuestos en el Art. 37 del E.T.

## Artículo 55.- REGISTRO DE JORNADA

Las empresas, tal como establece el art. 34.9 ET, procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

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

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

## Artículo 56.- TENDIDO DE LÍNEAS

En las empresas de tendido de líneas, electrificación, de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador o trabajadora abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará o costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Aquellas empresas que faciliten vehículo para el traslado de su personal a la obra o tajo y vinieran abonando un plus a los conductores por este concepto, lo mantendrán en los mismos términos que hasta el presente. El referido complemento salarial tendrá la naturaleza de puesto de trabajo, siendo por tanto funcional y no consolidable.

La tarea de traslado del personal de la empresa a la obra expresada en el párrafo anterior, determinada en el presente apartado no constituirá en ningún supuesto, categoría profesional.

## Artículo 57.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

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

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o

impida la continuidad de la producción; y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de las personas trabajadoras, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos.

En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

En el plazo de un mes desde la publicación de este Convenio los comités de empresas o delegados de personal y la dirección de las empresas, acordarán, las horas extraordinarias de carácter estructural o motivadas por fuerza mayor.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán ser superiores a 80 al año.

La fórmula para hallar el valor de las horas extraordinarias será la siguiente:

Para los años de vigencia de este convenio:

$$\frac{(365 \text{ días} + P.E.) \times (S.C. + A.)}{1752}$$

P.E.= son días de pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

S.C.= es el salario del convenio.

A = es el Plus de Antigüedad.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento de 75% sobre el salario hora anteriormente establecido, y las trabajadas en fiestas y domingos se abonarán con el 100 x 100.

## Artículo 58.- GUARDIAS Y RETENES

Además de lo establecido en materia de horas extras, tanto en el convenio como en la legislación vigente, para todos aquellos trabajos que vengan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección-

mantenimiento y montajes derivados de éstos, y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes, que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo, y aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor, y por consiguiente de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un setenta y cinco por ciento y cuando éstas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el cien por cien del valor de la hora ordinaria.

La realización de guardias y retenes tendrá carácter voluntario. En consecuencia, el personal que se adscriba voluntariamente a este régimen para cubrir las necesidades del servicio prestado por y/o en la empresa, se regirá por lo dispuesto en el presente artículo:

**A efectos de lo aquí establecido, se define el** retén como la situación que obliga a la persona trabajadora a estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente.

Por este concepto de disponibilidad, la persona trabajadora percibirá una compensación en metálico denominada LOCALIZACIÓN cuyo valor será el siguiente:

Las personas trabajadoras que tengan que realizar un retén percibirán, para el año 2026, un plus denominado plus de localización por los siguientes importes:

- Plus localización Semanal (siete días continuados): 86,21 €.
- Plus localización de lunes a viernes: 7,37 €/día
- Plus de localización sábados: 16,22 €
- Plus de localización domingos y festivos: 31.89 €

En el caso del plus semanal, si existe algún festivo durante el periodo de siete días, se retribuirá con el valor fijado para estos.

Este plus que tiene carácter de mínimo y se actualizará en los términos establecidos en el Art. 60 del convenio, será compensable y absorbible, hasta donde alcance, con los complementos que las empresas tuvieran

instaurados para remunerar las guardias por localización, reten u otro concepto análogo.

Seguirán vigentes aquellos acuerdos existentes en las empresas que sean en computo global, más favorables para las personas trabajadoras que los aquí indicados.

El mero hecho de estar de retén (localizable) NO genera derecho a retribución por horas extraordinarias. La compensación por retén consiste EXCLUSIVAMENTE en el plus de localización previsto en este apartado.

**SERVICIO EFECTIVO POR RETÉN CON DESPLAZAMIENTO**

Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, EXCLUSIVAMENTE el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio que requiera desplazamiento al lugar donde se deba atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio de la persona trabajadora.

Este tiempo efectivo de trabajo será retribuido, con la denominación de SERVICIO POR RETÉN, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando estas horas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria.

En relación a los gastos que pudieran ocasionar estos desplazamientos, se estará a lo dispuesto en el Art. 28 para dietas y kilometrajes.

No se retribuirán horas extraordinarias si durante el periodo de retén la persona trabajadora atiende telefónicamente una consulta, proporciona instrucciones o resuelve la incidencia a distancia sin necesidad de desplazarse al lugar de trabajo. En tales casos, la persona trabajadora percibirá exclusivamente el plus de localización establecido.

## Artículo 59.- VACACIONES

Las personas trabajadoras afectados por este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora pudiendo convenir en la división en dos el período total.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

El período de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo que la naturaleza de la empresa y las circunstancias de la misma aconsejen otra época o que voluntariamente las personas trabajadoras así lo soliciten o tácitamente lo acepten.

Como principio para el derecho de opción de las personas trabajadoras se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primicia de opción hasta tanto no lo efectúen el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución, procediendo a la redistribución de las horas no realizadas en ese período que excedan de los días de vacaciones devengados.

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

A las personas trabajadoras que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de cada viaje de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Los días de vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en

los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y, con al menos tres meses de anticipación, fijarán el período de disfrute de vacaciones, confeccionando el correspondiente calendario para su disfrute, el cual obligará a empresas y trabajadores y trabajadoras, salvo en aquellos casos en que por fuerza mayor, debidamente probada, sea necesario alterarlo.

Si durante el período vacacional se produce la situación de incapacidad temporal del trabajador o trabajadora derivada de accidente o enfermedad, o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o coincide con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T, siempre que exista baja médica de la Seguridad Social, las vacaciones quedarán interrumpidas. En este caso la persona trabajadora afectada podrá continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda según lo establecido en el artículo 38 del E.T.

## Artículo 60.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos las personas trabajadoras que contraigan matrimonio o se registren como pareja de hecho, disfrutarán de quince días de permiso retribuido, percibiendo el salario del Convenio. Los quince días naturales podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a petición de la persona trabajadora.

Las restantes licencias se concederán por las siguientes circunstancias y con la duración que se especifica, salvo cuando exista desplazamiento que se ampliarán a 2 días más, entendiendo por desplazamiento cuando la distancia sea superior a 100 Km:

1. Tres días naturales, en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. La licencia se ampliará hasta cinco días en caso de desplazamientos, debiendo justificar la persona trabajadora el mismo.

Tres días naturales, en caso de nacimiento de hijo o adopción, ampliables hasta cinco, en caso de realizar algún desplazamiento **única y exclusivamente** para aquellos progenitores que **no tengan cotizado el mínimo** que da derecho al disfrute del permiso por nacimiento de hijo. Tendrán derecho a un día más por nacimiento de hijo en fin de semana.

2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos, ampliándose la licencia en el mismo sentido que en el caso anterior. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se podrá disfrutar de forma alterna siempre y cuando el trabajador lo comunique a la empresa con una antelación de mínimo 24 horas, en cualquier momento durante la vigencia del hecho causante, siempre supeditado a su plazo máximo de cinco días.

   El cómputo de los días establecidos se iniciará en el primer día laborable de la persona trabajadora después del hecho causante, excepto que este suceda en período vacacional de la persona trabajadora.

4. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos, hermanos políticos y padres.

5. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos.

6. Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o particulares, con la consiguiente justificación, en cada caso.

7. Las licencias para el cumplimiento de funciones de carácter sindical se concederán de acuerdo con lo que regule al respecto la legislación vigente.

8. Un día natural para el caso de traslado de domicilio habitual.

9. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho inscritas legalmente en el registro correspondiente.

Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo que determine la legislación vigente.

## Artículo 61.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a un curso de Formación Profesional, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora matriculado para la obtención de cualquiera de los títulos señalados, presentará a la Dirección de la empresa un certificado de dicha matrícula a fin de poder disfrutar de los beneficios de este artículo. Trimestralmente presentará a la dirección de la empresa el Boletín de evaluación o documento que le sustituya, a fin de justificar la asistencia a clase; en este sentido sólo se tolerarán cinco faltas de asistencia injustificadas en el trimestre escolar, en cuyo caso se perderá este beneficio.

En los casos debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.

## Artículo 62.- EXCEDENCIAS

A) Excedencia forzosa

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria

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

La solicitud de excedencia voluntaria, se deberá realizar por escrito con al menos quince días de antelación, indicando necesariamente el inicio y fin del período de excedencia que se solicita. La empresa deberá responder por escrito dentro de ese plazo.

El trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria, deberá solicitar a la empresa su reingreso en la misma con al menos quince días de antelación a la finalización del período de excedencia. La empresa deberá responder dentro de ese plazo.

C) Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por

adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La solicitud de excedencia se deberá realizar con al menos quince días de antelación, indicando necesariamente el inicio y fin del período de excedencia que se solicita. La empresa deberá responder dentro de ese plazo.

El trabajador o trabajadora en excedencia, deberá solicitar a la empresa su reingreso en la misma con al menos quince días de antelación a la finalización del período de excedencia. La empresa deberá responder dentro de ese plazo.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## CAPÍTULO VII

# SALARIO, PLUSES Y COMPLEMENTOS

### Artículo 63.- COMPONENTES DEL SALARIO

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por este convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.), de vencimiento periódico superior al mes como las gratificaciones extraordinarias.

Los complementos del puesto de trabajo por razón de las características del mismo, así como, por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador o trabajadora, tal y como establece el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

### Artículo 64.- INCREMENTO SALARIAL

Para los años de vigencia del presente convenio se pactan los siguientes incrementos salariales:

2026: 4,00% de incremento desde el 1 de enero de 2026.

2027: Incremento del 3,00% desde el 1 de enero de 2027.

2028: Incremento del 2,50% desde el 1 de enero de 2028

Los atrasos generados desde el 01/01/26 se podrán abonar desde la fecha de publicación hasta el 31 de diciembre de 2026. En caso de que la publicación del convenio se produzca pasado el mes de octubre de 2026, el plazo para el abono de los atrasos será de dos meses.

## Artículo 65.- TABLA SALARIAL

Las retribuciones en concepto de salario y de Plus de Carencia de Incentivos, figuran en el Anexo al presente convenio. Los salarios que se establecen y que figuran en una sola columna tendrán repercusión para el cálculo de pagas extraordinarias y de antigüedad.

Las primas pactadas o estimadas en los supuestos de trabajo de difícil o imposible valoración, se incrementarán porcentualmente en los sucesivos convenios.

## Artículo 66.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado, con un tope máximo de dos quinquenios.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso en la empresa.

La rescisión del contrato dará lugar a la pérdida de la antigüedad, aunque el trabajador o trabajadora reingrese en la misma.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento o elección para un cargo público o sindical.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el día de la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

## Artículo 67.- CLÁUSULA DE REVISIÓN

Para el año 2026 y 2027 se efectuará, si procede, una revisión conjunta de carácter técnico, con un tope máximo del 2%, no devengando atrasos y con efectos sólo respecto de las tablas salariales del año siguiente. Es decir, si el sumatorio del IPC real a 31 de diciembre de 2026 y de 2027 excediera

el sumatorio del incremento pactado en el presente convenio para ambos años (el 7%), servirá dicho exceso con un tope máximo del 2% como base de cálculo para las tablas del año 2028, no devengando atrasos.

Para el año 2028 se efectuará, si procede, una revisión de carácter técnico, con un tope máximo del 1%, no devengando atrasos y con efectos sólo respecto de las tablas salariales del año siguiente. Es decir, si el IPC real a 31 de diciembre de 2028 excediera el 2,5 % pactado en el presente convenio como incremento para el año 2028 , servirá dicho exceso con un tope máximo del 1% como base de cálculo para las tablas del año 2029 , no devengando atrasos.

## Artículo 68.- NO ABSORCIÓN

La diferencia del salario base de este convenio y el salario del convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales y mejoras concedidas por las empresas.

Cualquier norma que en el futuro se dicte mejorando las condiciones económicas, actualmente en vigor, quedarán absorbidas si no mejoran las condiciones del presente convenio.

## Artículo 69.- CONFECCIÓN DE NÓMINAS. FORMA DE PAGO. FINIQUITO.

Las empresas están obligadas a entregar a todos las personas trabajadoras junto con los salarios una vez al mes, las nóminas en modelo oficial o legal donde queden reflejados perfectamente diferenciados tanto los conceptos retributivos así como los descuentos que legal o reglamentariamente corresponda.

El pago del salario se efectuará en la forma y día que se viniera haciendo en la empresa, dentro de la jornada laboral y preferentemente a través de domiciliación bancaria, o bien en efectivo metálico. Se evitará el pago por

Cheque o Talón bancario en cuyo caso se concederá el oportuno permiso para su cobro.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de trabajos ya realizados hasta una cantidad máxima del 90% del salario a percibir.

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará al trabajador o trabajadora para su firma el correspondiente recibo de finiquito. El trabajador o trabajadora podrá optar, en las empresas en las que exista representación del personal, por solicitar la asistencia de dicha representación, en cuyo caso, constando el visado o visto bueno de dicha representación y la conformidad del trabajador o trabajadora, el finiquito adquirirá carácter liberatorio de inmediato.

## Artículo 70.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán a sus personal dos pagas extraordinarias cada año, consistentes en 30 días de salario de convenio vigente en Julio y Diciembre, más antigüedad, cada una de ellas. Estas pagas se harán efectivas, la primera antes del 20 de Junio y la segunda antes del 20 de Diciembre de cada año. El abono de dichas pagas se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias mediante acuerdo individual entre empresa y la persona trabajadora o mediante acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

## Artículo 71.- NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el Salario Base.

## Artículo 72.- TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un complemento de puesto de trabajo del 20% sobre su salario base.

El complemento de puesto de trabajo se reducirá a la mitad si se realizan tareas excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas durante un período superior a sesenta minutos e inferior a cuatro horas por día 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 industrial, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen tres.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

## Artículo 73.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional hasta el cien por cien de la base de cotización a partir del 6º día de la baja, es decir desde el 7º día y hasta el día 545, ambos inclusive.

## Artículo 74.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD. (INCAPACIDAD LABORAL)

En caso de enfermedad con baja otorgada por el médico de la Seguridad Social, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad

complementaria tal, que sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complemente el 90% de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social salvo que se revise el porcentaje a aplicar a la base reguladora, en cuyo caso se renegociará. Este derecho se aplicará con los siguientes criterios:

1. Se tendrá derecho a partir del día 25 y hasta el día 545 ambos inclusive, contados desde que se inició el proceso de baja.

2. Dicho proceso deberá ser ininterrumpido y por la misma enfermedad.

3. A fin de que este derecho quede plenamente justificado, y que se eviten errores médicos que teóricamente pudieran existir, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora en baja que se someta al dictamen médico del facultativo que conjuntamente designen y que habrá de ser distinto a aquél que otorgó la baja. La negativa del trabajador o trabajadora a someterse a este dictamen determinará la no percepción de la prestación a cargo de la empresa.

4. Si del dictamen del médico, designado conjuntamente, resultara que no hay lugar a la baja, la empresa no vendrá obligada al pago de la prestación a su cargo. No obstante ello, podrá plantearse el caso ante la Comisión Paritaria de este convenio u otra creada a estos efectos a fin de determinar, con el dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, la procedencia o no de la baja médica y por consiguiente del complemento empresarial.

5. En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestación de incapacidad temporal abonado por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, no se abonará en caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa, con fecha de efectos de dicha extinción, sin perjuicio del abono de las cantidades que, en su caso, se hubieran devengado con anterioridad.

   En caso de que una resolución judicial o administrativa firme determine la continuidad, nulidad o restablecimiento de la relación laboral, se estará a los efectos que deriven de dicha resolución.

## Artículo 75.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ Y MUERTE

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras por un capital de **VEINTISIETE MIL QUINIENTOS EUROS (27.500€) durante la vigencia del convenio.**

La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.

En cualquier caso, para determinar la cobertura de los siniestros de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez por las pólizas de seguros, se considerará la fecha en la que se produjo el hecho causante de la que derive dicha incapacidad y no la fecha de la resolución de la administración por la que se reconozca la incapacidad.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

a) La Federación Empresarial del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir por la cantidad indicada en este artículo, las contingencias de invalidez permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, a favor de las personas trabajadoras de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más gravadas que otras por ser superior la edad de suspersonas trabajadoras; de este modo el coste por trabajador o trabajadora será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.

b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de suscribir a todos sus personas trabajadoras en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior**,** mediante la solicitud fehaciente a la Federación de Empresarios del Metal de la

Provincia de Alicante y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.

c) La no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza colectiva por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

d) No será válida la inclusión de las personas trabajadoras en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas**.** Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 20% los capitales fijados en este artículo 71 y para los años de vigencia del presente convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.

e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c y d, y siempre que cumplan el apartado d del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación de Empresarios del Metal, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMPA**.**

## Artículo 76.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entra la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a los dispuesto en el articulo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de Trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo del trabajo

c) Régimen de trabajo a turnos

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial

e) Sistema de trabajo y rendimiento

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

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

De conformidad con lo previsto artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en tales casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las acusas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo

de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 7 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado las intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de los que se refiere este apartado.

Asimismo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 el mismo texto legal.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solventado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

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

## CAPÍTULO VIII

# IGUALDAD

### Artículo 77.- NO DISCRIMINACIÓN

Los firmantes del presente convenio de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector del Metal de la provincia de Alicante entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento origen racial o étnico, religión edad, discapacidad enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

**ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

**Artículo 78.- VIOLENCIA DE GÉNERO. Derechos y Licencias para víctimas de violencia de género.**

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004,de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Para ejercer los derechos contenidos en este artículo, la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada conforme a lo establecido en la L.O. 1/2004 o norma que la sustituya. Dicha condición deberá ser comunicada de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género los siguientes derechos y permisos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

**1. Derecho a la movilidad geográfica:**

- **Preferencia de vacantes:** Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de genero que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaban servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

- **Derechos de información:** La empresa está obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en el momento de la solicitud o las que se pudieran producir en el futuro.

- **Reserva de puesto:** El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, periodo durante el cual la empresa reservará el puesto de trabajo de origen. Finalizado este plazo, la persona trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva, conservando un derecho preferente.

**2. Ordenación del tiempo de trabajo y vacaciones:**

- **Adaptación de jornada y flexibilidad horaria:** Se reconoce el derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral,a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de horario, aplicación de horario flexible y fomentando el teletrabajo u otras formas de ordenación vigentes en la empresa.

  Como mejora convencional, la empresa procurará evitar la asignación de horarios nocturnos, turnos especialmente gravosos o cambios organizativos que puedan dificultar la protección de la persona trabajadora, siempre que la medida sea necesaria, proporcionada y compatible con la organización del trabajo.

- **Vacaciones:** Cuando la situación acreditada de violencia de género lo haga necesario para garantizar la protección o la asistencia social integral de la persona trabajadora, esta podrá solicitar la adaptación, modificación o disfrute de sus vacaciones en fechas distintas a las inicialmente previstas. La empresa atenderá dicha solicitud de forma preferente y urgente, salvo que concurran razones organizativas objetivas, debidamente justificadas por escrito, y sin perjuicio del régimen legal y convencional aplicable en materia de vacaciones.

**3. Permisos y licencias:**

- **Permisos retribuidos:** Las ausencias totales o parciales y las faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas en los términos legalmente previstos, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud que correspondan, sin perjuicio del deber de comunicación a la empresa a la mayor brevedad posible.

  Como mejora convencional, la persona trabajadora dispondrá de hasta 2 días laborables o 16 horas anuales de licencia retribuida para gestiones administrativas, judiciales, legales, sanitarias, psicológicas o de asistencia social directamente derivadas de su situación, previa acreditación de la necesidad y posterior justificación de la ausencia. Dentro del límite anterior, también podrán incluirse las gestiones necesarias para la atención de hijos o hijas cuando estén directamente vinculadas a la situación acreditada de violencia de género.

**4. Medidas de apoyo económico y confidencialidad:**

- **Anticipos:** Como mejora convencional y medida de apoyo a la independencia económica, la persona trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar un anticipo extraordinario o un crédito a coste de interés cero si se ve obligada a abandonar su hogar, o por alguna otra circunstancia especial debidamente acreditada a causa de dicha condición.

- **Confidencialidad:** El acceso a la información sobre la condición de víctima de violencia de género estará restringido exclusivamente a la Dirección de Personas/RR.HH.. La empresa garantiza que esta situación no afectará de ningún modo a la promoción profesional o evaluación del desempeño de la persona trabajadora.

## Artículo 79.- OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PLANES DE IGUALDAD

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes:

Se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Se crea una Comisión de igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

## PLANES DE IGUALDAD

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## CAPÍTULO IX

# DERECHOS SINDICALES

### Artículo 80.- DERECHOS DE REUNIÓN

Las empresas reconocen a favor de sus respectivos trabajadores y trabajadoras el derecho a reunirse en los locales de las mismas para tratar, exclusivamente, cuestiones laborales relacionadas con la empresa.

Este derecho de reunión deberá ejercitarse de la forma y con las consiguientes limitaciones:

a) Cada reunión no podrá exceder de dos horas de duración y solamente se permitirán tres reuniones al mes.

b) Deberán llevarse a cabo fuera de la jornada laboral.

c) Se comunicarán a las empresas por el Comité, o por los delegados o por el 25% de la plantilla, con tres días de antelación, con expresión de los temas y orden del día, que se pretenda tratar en la reunión.

### Artículo 81.- DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

De los sindicatos. La F.E.M.P.A. admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

Las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario o empresaria, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información de su sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general. La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y trabajadoras.

En aquellos centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos, con al menos un 10% de representación en el comité de empresa, estarán representados, a todos los efectos por un delegado sindical, elegido por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

## Artículo 82.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en las empresas, y servir de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a reuniones del comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a su disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley, y convenios colectivos.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

   a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

   b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores y trabajadoras, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

   c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. Cuota sindical. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas

trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba 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 la transferencia a la representación sindical en la empresa, si lo hubiere.

## Artículo 83.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general de los negocios y la situación de la producción y venta 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 de 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 las reestructuraciones 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 lo que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de

sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre fusión, absorción o modificación del "status", 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 o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de 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 empresas 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 de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacidad de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad 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 en la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa 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 éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún 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 sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente a pactar, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## Artículo 84.- GARANTÍAS

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación. 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 de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca 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 los demás trabajadores y trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o 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) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina según se detalla:

De acuerdo con el artículo 68 apartado E) del Estatuto de los trabajadores, las horas sindicales retribuidas para delegados de personal y comités de empresa serán transferibles y acumulables dentro de cada trimestre natural.

Si la acumulación y transferencia se realiza sobre un trabajador o trabajadora que causa baja, hasta no producirse el alta del mismo dentro del trimestre natural, el resto de delegados o comités no podrán disponer de ellas.

La acumulación y transferencia se programará en el plazo indicado con los miembros de alta en el momento de realizarse la misma.

Cuando un delegado de Personal se encuentre de baja en la empresa o ausente por vacaciones o permiso, y se reincorpore a la misma, tendrá derecho a las horas retribuidas que a él particularmente le pertenezcan según la legislación vigente.

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

Sin perjuicio de lo establecido en este apartado, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, que ostenten la representación legal de las personas trabajadoras, y que tuviesen que utilizar horas sindicales por necesidades de la empresa durante el período de inactividad, podrán transferir y acumular el número de dichas horas utilizadas durante ese período de inactividad al crédito horario generado durante su período de actividad anual. Esta condición se aplicará única y exclusivamente al número de horas que se tuvieran que utilizar por necesidades de la empresa durante el período de inactividad.

## CAPÍTULO X

# REGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 85.- 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 establecen en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus 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 desde 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.

### Artículo 86.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave. Las sanciones siempre se podrán ser impugnadas por el trabajador o trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

En caso de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 92 del presente convenio.

**Artículo 87.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

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

**Artículo 88.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 89.- 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 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 personal relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documento reservados de la empresa,

debidamente advertida, revelándolo a personal u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiere causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que acuse 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 hayan sido objeto de 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 acoso por razón de identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). 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.

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

r) 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 la persona trabajadora.

**Artículo 90.- 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 veintiún a sesenta días.
   - Despido.

**Artículo 91.- 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 92.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO**

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

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

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación está presente en dicho procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

# FORMACIÓN

### Artículo 93.- FORMACIÓN CONTINUA. FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (FTFE)

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de las personas trabajadoras y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciando la Formación Profesional se consiguen, de una parte, una promoción social del trabajador o trabajadora (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del sector.

Se entiende incorporado al mismo, el régimen y funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación Continua para el Sector del Metal de la Provincia de Alicante como parte integrante del Convenio Colectivo.

No obstante, y dada cada vez la mayor importancia que sobre el empleo y la competitividad tiene la capacidad profesional de las personas trabajadoras, las partes firmantes acuerdan a través de la Comisión Paritaria de la Formación Continua, proceder al estudio y creación del instrumento jurídico necesario para desarrollar una verdadera acción formativa.

Por otra parte, se acuerda que los gastos del tiempo dedicado a la Formación Continua que ésta ocasione a las personas trabajadoras, sea costeado al 50% entre los mismos y la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Comunidad Valenciana con el fin de desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la Comunidad Valenciana.

## Artículo 94.- FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

FEMPA, CC.OO. P.V. y UGT P.V. como organizaciones signatarias consideran prioritario y esencial el desarrollo de las capacidades profesionales de las personas trabajadoras y empresarios y empresarias del sector del metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas de las personas trabajadoras y las empresas.

Para ello instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del metal.

Por tanto, como organizaciones sindicales y patronal en representación del sector; corresponde a los firmantes del presente convenio y con los objetivos más arriba expresados, la programación y la realización de las actividades formativas que redunden en beneficio del sector y que se enmarquen dentro del ámbito funcional específico de aplicación del presente Convenio Colectivo de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Metal de la Provincia de Alicante, establecido en su artículo 1, por el que afecta a todas aquellas empresas que, salvo las que tengan convenio propio, realicen cualquier actividad económica o profesional incluida en dicho ámbito funcional de aplicación.

La formación específica del metal abarca a todo el ámbito funcional establecido en el artículo uno y en el Anexo I del presente convenio.

### FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

### A) Formación

1. Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de formación profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que

se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

A tal efecto, las partes firmantes acuerdan crear una comisión de formación al objeto de analizar las necesidades reales del sector y formular a la comisión negociadora las propuestas para la elaboración de un catálogo de especialidades formativas prioritarias del sector para la provincia de Alicante. Mientras se elabora el mismo, y se articula en su caso un plan de formación estatal al amparo del IV CEM, se tomará como referencia a los efectos del presente artículo tanto el catálogo estatal actual de especialidades formativas del sector metal, como los planes formativos de las organizaciones firmantes del presente convenio.

**B) Plus compensatorio de formación**.

1. En aras de conseguir un sector moderno, competitivo y seguro, es necesario contar con un empresariado y unas personas trabajadoras con formación adecuada y permanentemente actualizada, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, al amparo de las referencias establecidas en el tercer párrafo del apartado A) de este artículo y/o que a su vez garantice la adecuada formación en PRL según lo dispuesto en los Capítulos XVII y XVIII y concordantes del III CEM o aquellos que los sustituyan en los sucesivos CEM.

2. Dicha participación en el plan formativo conformado según lo expresado en el apartado A), deberá ejecutarse a través de:

I.- La participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del Metal firmante del presente convenio (FEMPA), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio,

II.- La participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas, sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1) de este artículo.

III.- La participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CC.OO. y UGT).

3.- A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

I.- Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEMPA), partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la comisión paritaria.

II.- Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la comisión paritaria.

III.- Mediante certificación expedida por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) desde el momento en que adquiera,en su caso competencia certificadora en materia de planes de formación. Hasta

entonces será la Comisión Paritaria del Convenio Provincial (compuesta por las mismas organizaciones que la FMF a nivel estatal e integrantes de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante) la competente para la emisión del certificado acreditativo.

Previamente, la empresa hará la solicitud correspondiente a la Comisión Paritaria, en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este convenio.

IV.- Dichas certificaciones tendrán validez anual, debiendo ser renovadas con los mismos requisitos señalados anteriormente, por idéntico periodo previa solicitud a la comisión paritaria de conformidad con el procedimiento establecido y si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su primera expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

4.- Aquellas empresas que no acrediten su participación,en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de treinta euros mensuales //30,00.-€// durante la vigencia del presente convenio.

Será la dirección de la empresa, oída la RLT de conformidad con lo previsto en el art. 64.5 e) del ET, la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación, así como las personas participantes a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

No se generará derecho individual a este plus, siempre que la empresa acredite lo establecido en el apartado 3 a lo largo del año.

Las obligaciones derivadas del presente artículo entrarán en vigor el 01/01/2025.

5.- Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre empresa y trabajadores o trabajadoras, en la aplicación de este artículo, deberá someterse en primera instancia a la Comisión Paritaria del convenio.

6.- El tiempo destinado a la formación regulada en este artículo correrá a cargo de la empresa.

## Artículo 94 bis.- PROCEDIMIENTO DE HOMOLOGACIÓN DERIVADO DEL ARTÍCULO 94.3.III PARA LAS EMPRESAS SIN VINCULACIÓN CON LAS PARTES DEL CONVENIO

**Primero.-** Un plan formativo constituye la planificación y previsión elaborada por la dirección de la empresa para alinear y desarrollar las competencias de sus equipos con los objetivos de la organización tanto a nivel estratégico como de área o departamento, y tanto para su cualificación profesional como a nivel preventivo.

En base a lo anterior las partes firmantes consideran recomendable que esa previsión formativa se formalice a principios de año como guía que ha de utilizarse a lo largo de cada anualidad para el cumplimiento de objetivos de formación. Es evidente que, como previsión que es puedan producirse modificaciones respecto al plan inicial, pero tener un guion predefinido ayuda a una óptima ejecución de las acciones.

Esta programación también facilita la posible financiación de las acciones formativas a través del crédito de formación asignado a la empresa por FUNDAE.

De conformidad con lo anterior se acuerda que para conjugar las dificultades que pueda entrañar la indicada planificación, con la necesaria ejecución de la misma, el plazo de presentación de las solicitudes de homologación del plan formativo para las empresas sin vinculación con las partes del convenio finalizará el 30 de septiembre o inmediatamente hábil del año natural que se trate, debiendo seguirse para ello el siguiente procedimiento:

A.- Se deberá rellenar la solicitud de homologación vigente en cada momento que deberá descargarse de la página web de FEMPA:

https://www.fempa.es/servicios/servicios-generales/negociacion-colectiva/convenio-colectivo-de-la-industria-del-metal/convenio-colectivo-industria-articulo-89

y presentarse a través del formulario web disponible en la misma.

B.- A la indicada solicitud deberán acompañarse los siguientes documentos:

1. Anexo a la solicitud (disponible para su descarga) debidamente cumplimentada (incluye plan de actuación, perfil profesional y titulación de las personas que imparten la formación, identificación y descripción de los centros de formación a utilizar)

2. Escrituras Entidad o Poderes del o la Representante Legal si es primera solicitud o ha variado la persona representante-solicitante

3. Declaración responsable representante centro de formación

4. Petición de informe a la RLT/declaración responsable de no existencia de RLT

5. Informe RLT / Comité de Empresa (firma y sello) o declaración responsable de no emisión

6. Justificante de abono gastos de gestión vigentes en cada momento según acta de la comisión paritaria.

**Segundo.-** Se acuerda declarar inhábiles a efectos del art. 89.3.III del convenio, los domingos, los días defiesta nacional y los festivos a efectos laborales de la Comunidad Valenciana y de la ciudad de Alicante, además del mes de agosto y todos los días desde jueves santo a lunes de Pascua incluidos.

## CAPÍTULO XII

# PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL TPC METAL

**Artículo 95.-** Las partes firmantes del presente convenio ratifican de modo expreso el Convenio Estatal del Sector Metal en relación con la Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las empresas del metal que trabajen en la construcción y la Tarjeta Profesional del Metal.

### Artículo 96.- FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399**,** y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF.

2. La FMF podrá suscribir acuerdos de colaboración con las fundaciones paritarias sectoriales del Metal, existentes o que se constituyan en el ámbito de las comunidades autónomas.

3. La FMF podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter Sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

5. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.

6. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

## Artículo 97.- TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DEL METAL, TPC METAL

### Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por el trabajador o trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el artículo 96.1. Igualmente, se acredita con ella la categoría o Grupo profesional del trabajador o trabajadora y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato

físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FMF y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del Sector. Dicho sistema deberá permitir al trabajador o trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus trabajadores y trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del Sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, como: *"una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por el trabajador/a y que queda a su disposición."*

## Artículo 98.- FUNCIONES DE LA TARJETA PROFESIONAL

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo III del Convenio Estatal del Sector Metal y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

## Artículo 99.- BENEFICIARIOS DE LA TARJETA PROFESIONAL

1. Son beneficiarios de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal las personas trabajadoras en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 96.1 de este convenio, que trabajen en obras de construcción.

2. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la Tarjeta las personas trabajadoras en desempleo de los sectores señalados en el art. 91.1, siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en las empresas señaladas en el párrafo anterior, que trabajan en obras de construcción, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la FMF podrá establecer los criterios de emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio.

## Artículo 100.- SOLICITUD DE LA TARJETA

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o en quien éste delegue, en la delegación territorial de la FMF, donde el trabajador o trabajadora haya

recibido la formación correspondiente o donde el trabajador o trabajadora vaya a desempeñar su actividad. La delegación territorial de la FMF para la provincia de Alicante se encuentra en la calle Benijófar, 4-6 en el Polígono Industrial de Agua Amarga de la ciudad de Alicante.

En ausencia de delegación territorial de la FMF, el expediente de solicitud podrá ser presentado directamente, o a través de las organizaciones miembro de la FMF, ante la sede estatal de la misma.

El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma.

Las organizaciones sectoriales estatales del Metal miembros de CONFEMETAL, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FMF del lugar en el que el trabajador o trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

## Artículo 101.- DOCUMENTACIÓN DE LA TARJETA

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FMF.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

    a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.

    b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.

    c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.

    d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención

de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FMF, según lo establecido en el presente Capítulo.

4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:

    a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.

    b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la FMF.

## Artículo 102.- TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LA TARJETA

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la delegación territorial de la FMF correspondiente al lugar donde el trabajador o trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempañar su actividad, debiendo ésta enviarlo a la sede central de la FMF para su coordinación, control y expedición posterior, en su caso, de la misma.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FMF. Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FMF, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.

## Artículo 103.- CADUCIDAD Y RENOVACIÓN DE LA TARJETA

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal caducará a los cinco años de su emisión. Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas del Sector del Metal cuyas actividades se recogen en el art. 96.1,

que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de treinta y seis meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación. La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 101.

### Artículo 104.- DERECHOS DEL TITULAR DE LA TARJETA

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Convenio.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

### Artículo 105.- OBLIGACIONES DEL TITULAR DE LA TARJETA

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

### Artículo 106.- CICLOS DE FORMACIÓN DE LA FMF Y RECICLAJE

Los ciclos de formación de la FMF constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción:

a) El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime a la empresa de su obligación de informar al trabajador o trabajadora de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

La formación por puesto de trabajo u oficio de 20 horas incluye también la formación de Aula Permanente de 8 horas.

Se establece una acción de reciclaje formativo, obligatorio para el personal técnico, administrativo, mandos intermedios y personal de oficios, consistente en 4 horas de formación que serán impartidas periódicamente cada 4 años. Y versará sobre los conocimientos preventivos específicos de cada especialidad.

Esta acción formativa de reciclaje será impartida de manera presencial, salvo para administrativos, admitiéndose para este colectivo, la modalidad de teleformación.

Asimismo, esta acción formativa de reciclaje será impartida, en el momento de incorporación al puesto de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora haya estado alejado del sector, al menos durante un año, de manera continuada.

Los contenidos formativos de los ciclos de formación y de reciclaje serán los establecidos en el Anexo IV del CEM

## CAPÍTULO XIII

# Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del Sector del Metal. TARJETA PROFESIONAL

### Artículo 107.- FORMACIÓN MÍNIMA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. El desarrollo y gestión de los programas formativos y contenidos específicos sobre Prevención de Riesgos Laborales del Sector del Metal para las personas trabajadoras del Sector del Metal que no trabajan en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), corresponde a la FMF.

2. La FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, mediante el cumplimiento de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad, así como el desarrollo y la mejora de la cultura preventiva de las empresas del Sector.

3. Las acciones formativas establecidas en este Capítulo estarán dirigidas a las personas trabajadoras del Sector del Metal que no trabajan en obras de construcción.

### Artículo 108.- FORMACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA. TIPOLOGÍA

1. La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal cuya actividad no se realice en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85 del CEM, se clasifica en los siguientes tipos de acciones:

a) Formación de directivos: comprenderá contenidos relativos al papel de la dirección en la integración de la prevención en la empresa, la organización y planificación preventiva y la prevención como factor de competitividad de la empresa.

b) Formación de trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus tareas en oficinas: deberá transmitir los riesgos y la adopción de medidas preventivas propias de este lugar de trabajo para evitarlos.

c) Formación de trabajadores y trabajadoras de oficios del área de producción y/o mantenimiento.

d) Formación de trabajadores y trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico.

e) Formación de reciclaje consistente en 4 horas de formación que serán impartidas periódicamente cada 4 años o cuando el trabajador o trabajadora haya estado alejado del sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación.

2. Las personas trabajadoras que realicen actividades correspondientes a alguna de las actividades u oficios indicados en el presente Convenio, deberán cursar la formación que les corresponda en función de la actividad u oficio que desarrollen. Si ejecutan tareas correspondientes a actividades u oficios cuyos contenidos formativos no están especificados en este Convenio, tendrán que realizar una formación en función de las tareas que realizan, tomando como referencia el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las directrices reguladas en este convenio.

3. La duración y contenidos de la formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales cuya actividad no se realice en obras de construcción son los establecidos en el Anexo II del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal

## Artículo 109.- TARJETA PROFESIONAL DEL SECTOR DEL METAL - ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN.

1. La Tarjeta Profesional del Sector del Metal (TPM) es el documento expedido por la FMF que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador o trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales.

   Igualmente, se acredita con ella la categoría o grupo profesional y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, soportándose en un formato físico según un modelo que establecerá la FMF, así como en un sistema informático que permitirá a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del Sector. Dicho sistema deberá permitir al trabajador o trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

   Asimismo, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de las personas trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

## Artículo 110.- FUNCIONES DE LA TARJETA PROFESIONAL

La Tarjeta Profesional del Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este Capítulo.

b) Acreditar la categoría o grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

## Artículo 111.- BENEFICIARIOS DE LA TARJETA PROFESIONAL

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional del Sector del Metal las personas trabajadoras de este Sector en alta, o en situación de incapacidad temporal, a excepción de los que presten servicios en obras de construcción, que se regirán por lo dispuesto en el Capítulo XII.

2. Asimismo, podrán solicitar la Tarjeta las personas trabajadoras en desempleo siempre que tengan acreditados en actividades del Sector al menos treinta días de alta, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, uno de los módulos de formación establecidos en el Anexo II del CEM. Para aquellas personas trabajadoras desempleados que dispongan de la formación establecida en el Anexo, y pretendan incorporarse por primera vez al mercado laboral del Sector, podrán solicitar previamente a la contratación, un Certificado expedido por la FMF que tendrá validez equivalente a la TPM hasta que le sea expedida la misma, siempre y cuando la empresa abone el importe de la TPM en el plazo de un mes posterior a la contratación.

## Artículo 112.- PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE LA TARJETA PROFESIONAL DEL METAL

El procedimiento para la solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector Metal, así como los derechos y obligaciones de su titular se regularán por lo establecido en los artículos 105, 106, 107, 108, 109 y 110 del presente Convenio.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Primera**.- A partir de la entrada en vigor del Capítulo XIII y el Anexo II del CEM, las empresas deberán cumplir con lo allí establecido, en un plazo máximo de cuatro años, a razón de al menos un cuarto de sus plantillas por cada año.

**Segunda**.- Si a 1 de octubre de 2017, hubieran transcurrido cuatro años desde la finalización de la formación en materia preventiva recibida por el trabajador o trabajadora, las empresas deberán cumplir con lo establecido en el artículo 106 del CEM en un plazo máximo de dieciocho meses a contar desde dicha entrada en vigor.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### PRIMERO.- FOMENTO DEL EMPLEO

Para los años de vigencia del convenio se estará a lo que disponga la normativa específica dictada con la finalidad de fomentar el empleo.

### SEGUNDO.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se recomienda a todas las empresas que tenga que contratar nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a jóvenes, mujeres mayores de 45 años, así como los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial inscritos en las oficinas de empleo de la Comunidad Valenciana.

### TERCERO.- SUBREPRESENTACIÓN DE GÉNERO.

Se fomentará la incorporación de la mujer al sector metalúrgico, promoviendo la reducción de desequilibrios de género en nuestro sector con el fin de corregir su actual nivel de subrepresentación. A tal efecto, y desde la formación, clave para desencadenar todo tipo de cambios en la sociedad, se articularán toda una serie de políticas de actuación con el fin de implantar la no discriminación por razón de sexo en todos los órdenes de la vida laboral en el sector metalúrgico alicantino.

## CUARTA.- MANUAL DE VOLORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DEL METAL

FEMPA, UGT y CCOO disponen del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que se adopta como manual de valoración de clasificación profesional por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de proponer la elevación al ámbito autonómico de las siguientes materias: Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, Comisión Paritaria de Formación Continua, Clasificación Profesional, Código de Conducta, Ámbitos y Vigencias.

**SEGUNDA.-** Con el fin de que el texto del presente convenio mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social, las partes otorgan con carácter permanente a la comisión paritaria la función de seguimiento y adaptación del texto con tales fines, para lo cual, al publicar anualmente las tablas salariales procederán a reflejar e incluir en el texto los cambios procedentes en la redacción, provenientes de las novedades y reformas normativas de carácter laboral y social.

## ANEXO I

# Actividades Económicas de la Industria, la Tecnología y los Servicios incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal (CNAEs)

*Dado que el ámbito funcional del sector así como el establecimiento de los CNAEs que lo componene son competencia exclusiva del ámbito estatal, se mantiene la clasificación CNAE2009 hasta que el convenio estatal haga la conversión a la CNAE 2025.*

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".*

2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

2420 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

2431 Estirado en frío

2432 Laminación en frío

2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

2434 Trefilado en frío

2441 Producción de metales preciosos

2442 Producción de aluminio

2443 Producción de plomo, zinc y estaño

2444 Producción de cobre

2445 Producción de otros metales no férreos

2446 Procesamiento de combustibles nucleares

2451 Fundición de hierro

2452 Fundición de acero

2453 Fundición de metales ligeros

2454 Fundición de otros metales no férreos

2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

2512 Fabricación de carpintería metálica

2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

2529 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central

2540 Fabricación de arnas y municiones

2550 Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos

2561 Tratamiento y revestimiento de metales

2562 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros

2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

2572 Fabricación de cerraduras y herrajes

2573 Fabricación de herramientas

2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería

2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

2611 Fabricación de componentes electrónicos

2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo

2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

2652 Fabricación de relojes

2660 Fabricación de equipos de radicación, electromédicos y electroterapéuticos

2670 Fabricación de instrumentos óptica y equipo fotográfico

2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
*Solamente *"la fabricación de soportes para disco duro"*

2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos

2731 Fabricación de cables de fibra óptica

2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos

2733 Fabricación de dispositivos de cableado

2740 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación

2751 Fabricación de electrodomésticos

2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

2812 Fabricación de equipos y transmisión hidráulica y neumática

2813 Fabricación de bombas y compresores

2814 Fabricación de otra grifería y válvulas

2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión

2821 Fabricación de hornos y quemadores

2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación

2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos

2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales

2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica

2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal

2841 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal

2849 Fabricación de otras máquinas herramientas

2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica

2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción

2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero

2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón

2896 Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho

2899 Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.

2910 Fabricación de vehículos de motor

2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

2932 Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes

3012 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte

3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

3040 Fabricación de vehículos militares de combate

3091 Fabricación de motocicletas

3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3102 Fabricación de muebles de cocina*
**Aquellos casos en los que sean de metal*

3103 Fabricación de colchones

3109 Fabricación de otros muebles*
**La fabricación de sillas y otros asientos para jardín, siempre que éstos sean de metal.*

3211 Fabricación de monedas

3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

3220 Fabricación de instrumentos musicales*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3230 Fabricación de artículos de deporte*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3240 Fabricación de juegos y juguetes*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3311 Reparación de productos metálicos

3312 Reparación de maquinaria

3313 Reparación de equipos eléctrónicos y ópticos

3314 Reparación de equipos eléctricos

3315 Reparación y mantenimiento naval

3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

3317 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

3319 Reparación de otros equipos

3320 Instalación de máquinas y equipos industriales

3812 Recogida de residuos peligrosos*
**Aquellos casos en que los productos sean de metal*

3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.

3831 Separación y clasificación de materiales*
**El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.).*

3832 Valorización de materias ya clasificadas*
**La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.*

3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.

4211 Construcción de carreteras y autopistas*
**La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares*

4212 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.*

4213 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.*

4221 Construcción de redes para fluidos*

**Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos*

4222 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 de estas redes*

4299 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*

4321 Instalaciones eléctricas

4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

4329 Otras instalaciones en obras de construcción

4332 Instalaciones de carpintería*
**Solamente la instalación de carpintería metálica*

4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

6110 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".*

6120 Telecomunicaciones inalámbricas.

6130 Telecomunicaciones por satélite.

6190 Otras actividades de telecomunicaciones.

6203 Gestión de recursos informáticos*
** Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.*

6209 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.*

7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico*
** Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.*

7120 Ensayos y análisis técnicos

8020 Servicios de sistemas de seguridad

8110 Servicios integrales a edificios e instalaciones

8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
**Solamente la limpieza industrial*

9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
**Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.*

9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

9512 Reparación de equipos de comunicación

9521 Reparación de aparatos electrodomésticos de audio y video de uso doméstico

9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

9524 Reparación de muebles y artículos de menaje*
** Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.*

9525 Reparación de relojes y joyería

9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico*
** Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.*

# ANEXO II

## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2026 EFECTOS A PARTIR DE 01/01/2026

| *GRUPOS* | *CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES* | *SALARIO BASE 2026* | *P.C.I. 2026* |
|---|---|---|---|
| **GRUPO 1** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Ingenieros Arquitectos y Licen.**<br>Analistas de Sistemas (Titu. superior) | 2.291,85 | 6.50 |
| **GRUPO 2** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **ATS**<br>Peritos, Ing.Téc y Apareja.<br>Diplomados Universitarios<br>Titulados Superiores de Entrada<br>Graduados Sociales | 2.127,08 | 6.50 |
| **GRUPO 3** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Jefe de Organización de 1ª**<br>Delineante proyectista y dibujante | 1.727,80 | 6,79 |
| | **EMPLEADOS** | | |
| | **Jefe de 1ª Administrativo** | 1.778,10 | 6,79 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Jefe de Taller**<br>Jefe de Laboratorio | 1.846,02 | 6,79 |
| **GRUPO 4** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Jefe de Organización de 2ª**<br>Jefe de Sección<br>Programador de ordenador | 1.647,83 | 6,79 |
| | **EMPLEADOS** | | |
| | **Jefe de 2ª Administrativo** | 1.646,40 | 6,79 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Encargado**<br>Maestro de Taller<br>Contramaestre | 1.608,70 | 6,57 |
| **GRUPO 5** | **EMPLEADOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Oficial de 1ª Administrativo**<br>Técnico de Organización de 1ª<br>Delineante de 1ª<br>Analista de 1ª<br>Práctico de Topografía<br>Viajante<br>Fotógrafo<br>Archivador de biblioteca<br>Conductor mecánico C1,C2,D,E<br>Delineante de 2ª<br>Técnico de Organización de 2ª<br>Oficial de 2ª Administrativo | 1.470,94 | 7,02 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Oficial de 1ª**<br>Oficial de 2ª | 46,96 | 7,01 |

| GRUPO 6 | EMPLEADOS | | |
|---|---|---|---|
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Conductor**<br>Auxiliar Administrativo<br>Auxiliar de organización<br>Conserje<br>Analista de 2ª<br>Listero<br>Dependiente de economato<br>Telefonista<br>Auxiliar de oficina<br>Auxiliar de laboratorio<br>Pesador basculero<br>Almacenero | 1.364,73 | 6,99 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Oficial de 3ª**<br>Especialista<br>Capataz, espe. y p. | 44,84 | 6,82 |
| **GRUPO 7** | **EMPLEADOS** | | |
| Sin equiparación | Vigilante<br>Portero<br>Ordenanza | 1.318,56 | 6,99 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | Peón | 43,64 | 6,74 |
| **GRUPO 8** | **OPERARIOS** | | |
| Sin equiparación | Formación 1º año<br>Formación 2º y 3º año | 75 %<br>80 % | 75 %<br>80 % |

CATEGORÍAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES

| PERSONAL SUBALTERNO | SALARIO BASE AÑO 2026 | P.C.I. AÑO 2026 |
|---|---|---|
| **ENFERMERO** | 1.341,17 | 6,99 |
| **VIGILANTE JURADO** | 1.326,92 | 6,99 |
| **LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA** | 1.266,16 | 4,02 |
| **PERSONAL TÉCNICO** | **SALARIO BASE AÑO 2026** | **P.C.I. AÑO 2026** |
| **MAESTRO INDUSTRIAL** | 1.480,86 | 6,50 |
| **PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)** | 2.178,03 | 6,50 |
| (1) Cuando no existen Ingenieros Superiores | | |

Estas categorías son suprimidas en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional, por lo que los trabajadores o trabajadoras contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector. (Laudo Arbitral 19 de diciembre de 2001).

| IMPORTE DE LAS GUARDIAS Y RETENES | | |
|---|---|---|
| **Plus localización Semanal** | 86,21 | Euros/ Semanal |
| **Plus localización de lunes a viernes** | 7,37 | Euros/ Día |
| **Plus de localización sábados** | 16,22 | Euros |
| **Plus de localización domingos y festivos** | 31,89 | Euros |

| IMPORTE DE LAS DIETAS 2026 | | | |
|---|---|---|---|
| **Desplazamientos superiores a 100 kms.** | | | |
| Dieta Completa | | 51,29 | Euros/día |
| Media Dieta | | 16,47 | Euros/día |
| **Desplazamientos Inferiores a 100 kms.** | | | |
| Dieta completa | | 36,46 | Euros/día |
| media dieta | | 13,23 | Euros/día |
| **Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles** | | | |
| Dieta completa | | 36,46 | Euros/día |
| media dieta | | 13,23 | Euros/día |
| **Desplazamientos** | | 0,44 | Euros/Km. |

## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2027 EFECTOS A PARTIR DE 01/01/2027

| *GRUPOS* | *CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES* | *SALARIO BASE 2027* | *P.C.I. 2027* |
|---|---|---|---|
| **GRUPO 1** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Ingenieros Arquitectos y Licen.**<br>Analistas de Sistemas (Titu. superior) | 2.360,61 | 6.70 |
| **GRUPO 2** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **ATS**<br>Peritos, Ing.Téc y Apareja.<br>Diplomados Universitarios<br>Titulados Superiores de Entrada<br>Graduados Sociales | 2.190,89 | 6.70 |
| **GRUPO 3** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Jefe de Organización de 1ª**<br>Delineante proyectista y dibujante | 1.779,63 | 6,99 |
| | **EMPLEADOS** | | |
| | **Jefe de 1ª Administrativo** | 1.831,44 | 6,99 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Jefe de Taller**<br>Jefe de Laboratorio | 1.901,40 | 6,99 |
| **GRUPO 4** | **TÉCNICOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Jefe de Organización de 2ª**<br>Jefe de Sección<br>Programador de ordenador | 1.697,26 | 6,99 |
| | **EMPLEADOS** | | |
| | **Jefe de 2ª Administrativo** | 1.695,79 | 6,99 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Encargado**<br>Maestro de Taller<br>Contramaestre | 1.656,96 | 6,77 |
| **GRUPO 5** | **EMPLEADOS** | | |
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Oficial de 1ª Administrativo**<br>Técnico de Organización de 1ª<br>Delineante de 1ª<br>Analista de 1ª<br>Práctico de Topografía<br>Viajante<br>Fotógrafo<br>Archivador de biblioteca<br>Conductor mecánico C1,C2,D,E<br>Delineante de 2ª<br>Técnico de Organización de 2ª<br>Oficial de 2ª Administrativo | 1.515,07 | 7,23 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Oficial de 1ª**<br>Oficial de 2ª | 48,37 | 7,22 |

| GRUPO 6 | EMPLEADOS | | |
|---|---|---|---|
| Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones | **Conductor**<br>Auxiliar Administrativo<br>Auxiliar de organización<br>Conserje<br>Analista de 2ª<br>Listero<br>Dependiente de economato<br>Telefonista<br>Auxiliar de oficina<br>Auxiliar de laboratorio<br>Pesador basculero<br>Almacenero | 1.405,67 | 7,20 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | **Oficial de 3ª**<br>Especialista<br>Capataz, espe. y p. | 46,19 | 7,02 |
| **GRUPO 7** | **EMPLEADOS** | | |
| Sin equiparación | Vigilante<br>Portero<br>Ordenanza | 1.358,12 | 7,20 |
| | **OPERARIOS** | | |
| | Peón | 44,95 | 6,94 |
| **GRUPO 8** | **OPERARIOS** | | |
| Sin equiparación | Formación 1º año<br>Formación 2º y 3º año | 75 %<br>80 % | 75 %<br>80 % |

CATEGORÍAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES

| PERSONAL SUBALTERNO | SALARIO BASE AÑO 2027 | P.C.I. AÑO 2027 |
|---|---|---|
| **ENFERMERO** | 1.381,40 | 7,20 |
| **VIGILANTE JURADO** | 1.366,73 | 7,20 |
| **LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA** | 1.304,14 | 4,14 |
| **PERSONAL TÉCNICO** | **SALARIO BASE AÑO 2027** | **P.C.I. AÑO 2027** |
| **MAESTRO INDUSTRIAL** | 1.649,74 | 6,70 |
| **PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)** | 2.243,37 | 6,70 |
| (1) Cuando no existen Ingenieros Superiores | | |

Estas categorías son suprimidas en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional, por lo que los trabajadores o trabajadoras contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector. (Laudo Arbitral 19 de diciembre de 2001).

| IMPORTE DE LAS GUARDIAS Y RETENES | | |
|---|---|---|
| **Plus localización Semanal** | 88,80 | Euros/ Semanal |
| **Plus localización de lunes a viernes** | 7,59 | Euros/ Día |
| **Plus de localización sábados** | 16,71 | Euros |
| **Plus de localización domingos y festivos** | 32,85 | Euros |

| IMPORTE DE LAS DIETAS 2027 | | | |
|---|---|---|---|
| **Desplazamientos superiores a 100 kms.** | | | |
| Dieta Completa | | 52,83 | Euros/día |
| Media Dieta | | 16,96 | Euros/día |
| **Desplazamientos Inferiores a 100 kms.** | | | |
| Dieta completa | | 37,55 | Euros/día |
| media dieta | | 13,63 | Euros/día |
| **Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles** | | | |
| Dieta completa | | 37,55 | Euros/día |
| media dieta | | 13,63 | Euros/día |
| **Desplazamientos** | | 0,45 | Euros/Km. |

## ANEXO III

# SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

### ARTÍCULO 1º.- CRITERIOS GENERALES

La Clasificación se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia de Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora. Operan como Criterios Generales del presente acuerdo sobre clasificación profesional, los Criterios Generales que establece el Acuerdo sobre Clasificación Profesional de la Industria del Metal ( BOE 10.05.2013, modificación por resolución de 22.04.2013).

La Clasificación se realiza por Divisiones funcionales y Grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

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.

Se amplían los criterios antidiscriminatorios directos o indirectos de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales según el Anexo III así como en caso de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras apliquen lo establecido en el artículo 2 del Anexo III (Clasificación profesional), a los siguientes: orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

## ARTÍCULO 2º.- FACTORES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

Todas las personas trabajadoras serán adscritos a una determinada División Funcional y aun Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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

Como establece el Anexo II del Convenio Colectivo para la Industria, La Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la Provincia de Alicante, las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

### TÉCNICOS

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

### EMPLEADOS

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

### OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras

operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los Criterios de definición de Grupos profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según 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 contenido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

**B. Iniciativa**

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

**C. Autonomía**

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

**D. Responsabilidad**

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

**E. Mando**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de los otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender,

motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**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.

## ARTÍCULO 3º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### 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 colaboración 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, con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**a) Técnicos**

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

## TAREAS

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

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

## GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

**Formación.-** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse en los puestos definidos en este grupo "Titulados Superiores de Entrada", con sujeción a lo previsto en el apartado "Observaciones a la clasificación profesional" que se incorpora al final del presente Anexo III.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos**

- Titulados Superiores de Entrada (1)
- Diplomados Universitarios
- A.T.S.
- Arquitectos Técnicos y Aparejadores
- Peritos e Ingenieros Técnicos.
- Graduados Sociales y/o Diplomado en Relaciones Laborales

## TAREAS

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

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

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

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

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

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

## GRUPO PROFESIONAL 3.-

**Criterios Generales.-** Son 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, 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos**

- Delineante Proyectista y Dibujante.
- Jefe de Organización de 1ª.

**Empleados**

- Jefes de 1ª Administrativo

**Operarios**

- Jefe de Taller
- Jefe de Laboratorio

**TAREAS**

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, 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 uno o varios trabajadores o trabajadoras del grupo profesional inferior.

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

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

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.)

aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

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

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

## 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 y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos**

- Jefe de Sección
- Jefe de Organización de 2ª
- Programador de ordenador.

**Empleados**

- Jefe de 2ª Administrativo

**Operarios**

- Maestro de Taller
- Contramaestre
- Encargado

**TAREAS**

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

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

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

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

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

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

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

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y

controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

**GRUPO PROFESIONAL 5.-**

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Operarios**

- Oficial de 1ª y 2ª

**Empleados**

- Delineante de 1ª y de 2ª
- Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª
- Viajante
- Técnicos de Organización del trabajo de 1ª y de 2ª.
- Analistas de 1ª
- Conductor mecánica C1, C2, D, E
- Fotógrafo
- Práctico de Topografía
- Archivador de Biblioteca

**TAREAS**

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones

específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas 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. Están incluidas todas las tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros puedan haber preparado, así como cálculos sencillos.

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

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

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

16. Conducción con permiso adecuado C1, C2, D, E.

**GRUPO PROFESIONAL 6.-**

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

**Formación.-** La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Técnico Auxiliar, o Formación Profesional Básica, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Operarios**

- Oficiales de 3ª
- Capataz especialistas y peones
- Especialista

**Empleados**

- Auxiliar de organización
- Auxiliar de laboratorio
- Auxiliar de oficina
- Auxiliar Administrativo
- Conserje
- Analista de 2ª
- Listero
- Dependiente de Economato
- Telefonista
- Pesador basculero
- Almacenero
- Conductor

**TAREAS**

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

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

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

3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas –herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

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

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

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

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

**GRUPO PROFESIONAL 7.-**

**Criterios Generales**.- Estarán incluidos 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Empleados**

- Portero
- Vigilante
- Ordenanza

**Operarios**

- Peón

**TAREAS**

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

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

**GRUPO PROFESIONAL 8.-**

Formación 1º año
Formación 2º

**TAREAS**

1. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

## OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

(1) Titulados Superiores DE ENTRADA: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, a los que la empresa encuadre en el Grupo 2 y que independientemente del tipo de contrato formalizado (Indefinido, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa suficiente en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

La existencia de esta categoría no excluye la posibilidad de efectuar contrataciones bajo la modalidad contrato en prácticas (Ley 63/1.997) en cuyo caso el licenciado o titulado superior contratado será encuadrado en el Grupo 1 tomando como base su salario, al que se aplicarán los porcentajes que se prevén de aplicación.

(2) En todo lo no previsto por el presente acuerdo, actuará con carácter supletorio el Acuerdo Estatal sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

**ANEXO IV**

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA FUNDACIÓN DEL METAL PARA LA FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO (FMF) EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

**En Alicante, a 19 de Abril de 2010**

**REUNIDOS**

De una parte D. Guillermo Moreno García, actuando en nombre y representación, en su calidad de Presidente, de la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE con CIF nº G03096963 y domicilio en P.I. Agua Amarga C/ Benijófar, 4-6 03008 Alicante (en adelante, FEMPA).

De otra D. Ismael Sáez Vaquero, actuando en nombre y representación, en su calidad de Secretario General, de UGT METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES con domicilio en Calle Arquitecto Mora, 7, 4º, 46010 Valencia. (en adelante UGT- MCA P.V.)

Y de otra D. Angel Quiles Martínez, actuando en nombre y representación, en su calidad de Secretario General, de la Federación de Industria de CCOO PV, con domicilio en la Plaza Nápoles y Sicilia, 5, 1ª, 46003 Valencia (en adelante CC.OO.).

**EXPONEN**

I Que según el Art. 24 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a solicitud de las organizaciones miembro de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo FMF firmantes de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la FMF podrá constituir delegaciones territoriales de la misma.

Por otra parte, el Art. 48 de dicho Acuerdo Estatal del Sector del Metal dispone que el beneficiario de la Tarjeta Profesional

de la Construcción (TPC) pueda solicitarla en las Delegaciones Territoriales de la FMF. Asimismo en el Art. 50 del mencionado Acuerdo se vuelve a contemplar la figura de las Delegaciones Territoriales asignando a éstas la competencia de resolver los expedientes de solicitud de las Tarjetas profesionales.

II Que las Delegaciones territoriales son, órganos paritarios delegados de la FMF, aprobados por su Patronato, para dar cumplimiento a sus fines fundacionales en materia de expedición de la TPC para el Sector del Metal, formulación de propuestas de homologación de entidades formativas y la suscripción de los documentos correspondientes a dicha actividad, en su ámbito territorial.

III Que las Delegaciones Territoriales de la FMF que se constituyan, dependen jurídica y orgánicamente de la FMF, quien supervisará su actuación en cumplimiento de los fines fundacionales.

IV Que el Consejo de Dirección de la FMF conocerá, mediará y dirimirá las controversias que se susciten en la aplicación e interpretación de las competencias que el AESM atribuye a las Delegaciones Territoriales de la FMF.

V Que las Delegaciones de la FMF actuarán de forma coordinada y homogénea en cumplimiento de lo establecido en el AESM, siguiendo los mandatos del Consejo de Dirección de la FMF y los Manuales de Procedimiento aprobados por el mismo.

VI Que el Reglamento de Régimen Interior de las Delegaciones Territoriales de la FMF se aprobó con el objetivo de aplicar el Acuerdo Estatal del Sector Metal, mediante la constitución de las Delegaciones Territoriales de la FMF para que éstas ejerzan sus funciones y competencias con un marco normativo común en beneficio de las empresas y trabajadores y trabajadoras del Sector Metal.

En su virtud, las partes acuerdan suscribir el presente Convenio, que se regulará por las siguientes:

## ESTIPULACIONES

### Primera

El presente Convenio tiene como objetivo establecer los términos de constitución y funcionamiento de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante, entre FEMPA, UGT-MCA P.V. y la Federación de Industria de CC.OO.-PV .

Este acuerdo, que se regirá por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de las Delegaciones Territoriales de la FMF , tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la organización empresarial FEMPA, y las organizaciones sindicales UGT-MCA P.V. y la Federación de Industria de CC.OO.-PV

### Segunda

El ámbito funcional de este Convenio son las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción) tal y como se establece en el Art. 44 del Acuerdo Estatal del Sector Metal.

El ámbito territorial del Convenio es la totalidad de la provincia de Alicante.

### Tercera

La presente Delegación Territorial estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de la organización empresarial FEMPA y 4 en representación de los sindicatos firmantes correspondiendo 2 miembros a UGT-MCA P.V. y los restantes 2 miembros a la Federación de Industria de CC.OO.P.V.

La Delegación Territorial nombrará un Presidente, dos Vicepresidentes y un Secretario, los cuales tendrán la consideración de Comisión Permanente, uno de los cuales ostentará transitoriamente a su vez el cargo de Coordinador Territorial. El Presidente y el Secretario serán representantes empresariales y los Vicepresidentes serán

representantes sindicales, uno por UGT-MCA P.V. y otro por la Federación de Industria de CC.OO.-P.V.

La Comisión Permanente o por delegación de ésta el Presidente de la misma ostenta la representación de la FMF ante las administraciones públicas y demás corporaciones, organismos, entidades en su ámbito territorial. El ejercicio de acciones legales ante juzgados y tribunales requerirá el apoderamiento expreso del Patronato de la FMF.

Los acuerdos de las Delegaciones Territoriales habrán de adoptarse por unanimidad de las organizaciones que componen cada una de ellas.

El Consejo de Dirección de la FMF nombrará a propuesta de la Delegación Territorial a un Coordinador Territorial de la FMF. Transitoriamente, las funciones de Coordinador Territorial las podrá asumir uno de los miembros de la Delegación Territorial.

El Coordinador Territorial tendrá los poderes concretos para la gestión de las competencias establecidas en el apartado Cuarto, que le otorgue el Consejo de Dirección de la FMF.

El Coordinador Territorial dependerá funcionalmente de la Comisión Permanente de la Delegación Territorial y jerárquicamente del Coordinador Estatal.

**Cuarta**

Los miembros de la Delegación Territorial de forma mancomunada son los responsables de la Delegación Territorial y representan a la FMF en su respectivo ámbito territorial.

La Delegación Territorial en el ejercicio de sus competencias tendrá en cuenta que el coste de la Tarjeta Profesional correrá a cargo de la empresa donde preste servicio el beneficiario de la misma, salvo que éste se encuentre en situación de desempleo, en cuyo caso, el coste correrá a cargo de la FMF. La FMF para el ejercicio de estas competencias asignará un importe en euros a la Delegación Territorial por cada tarjeta solicitada y entregada al beneficiario, y liquidará cuentas con la Delegación Territorial al final de cada ejercicio contable.

La Delegación Territorial tiene entre otras funciones, la de Aprobar los expedientes de solicitud presentados.

**Quinta**

La Delegación Territorial contará con los medios humanos, materiales y financieros que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus competencias y obligaciones y que serán aportados por los propios miembros dependiendo asimismo de ellos.

Se fija como domicilio de la Delegación Territorial de la provincia de Alicante el de FEMPA en P.I. Agua Amarga C/ Benijófar, 4-6 03008 Alicante

**Sexta**

La Comisión Permanente se reunirá a iniciativa del Presidente o a petición de alguna de las organizaciones miembro, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y al menos una vez al trimestre con carácter ordinario. La Delegación Territorial se reunirá, al menos una vez al año.

Y para que así conste, lo firman por duplicado en el lugar y fecha del encabezamiento.

**ANEXO V**

# RELACIÓN DE OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO AFECTADOS POR RIESGOS ELÉCTRICOS, QUE NO PUEDEN SER REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL SECTOR DEL METAL

## PUESTOS DE TRABAJO PROHIBIDOS PARA LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal son los siguientes:

a) De acuerdo con el Real Decreto 614/01/2001, de 8 de Junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente al riesgo eléctrico los tipos de trabajo que se realizan en instalaciones eléctricas de Baja Tensión (BT, en lo sucesivo) y de Alta Tensión (AT, en lo sucesivo), son los siguientes:

   - Trabajos sin tensión
   - Trabajos en tensión
   - Maniobras
   - Mediciones
   - Ensayos.
   - Verificaciones
   - Trabajos en proximidad

   Dicha norma, en el artículo 2, establece que la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. La

adopción de estas medidas deberá basarse en la evaluación de los riesgos contemplada en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la sección primera del capítulo segundo del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Teniendo en cuenta que las actividades se realizan habitualmente en instalaciones eléctricas de propiedad externa y que poseen sus propios procedimientos de trabajo y descargo es imprescindible el conocimiento y coordinación de los mismos y la autorización del propietario para realizar los trabajos.

b) Según el Real Decreto 614/2001, los puestos de trabajo y profesionales que realizan dichas actividades son los oficiales montadores, instaladores o mantenedores que desempeñan los siguientes puestos:

- (A) Trabajador/a Autorizado/a.
- (B) Trabajador/a Cualificado/a.
- (C+AE) Trabajador/a Cualificado/a y Autorizado/a por escrito
- Jefe/a de trabajo.

**(A) Trabajador/a Autorizado/a**

Trabajador o trabajadora que ha sido autorizada por el empresario/a para realizar determinados trabajos en riesgo eléctrico, en base a su capacidad para hacerlo de forma correcta según los procedimientos del mencionado Decreto.

Tareas que pueden hacer:

- Supresión y reposición de la tensión en instalaciones de baja tensión.
- Reposición de fusibles en instalaciones de BT en tensión.
- Mediciones, encargos y modificaciones en Instalaciones eléctricas de BT.
- Maniobras locales en Instalaciones eléctricas de BT.
- Preparación de trabajos en proximidad de instalaciones de AT.

Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- Incendios o explosiones originados por la electricidad.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores o trabajadoras recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el "trabajador/a a disposición", ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador o trabajadora pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de "puesta a disposición" la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa "puesta a disposición".

La realización de los procedimientos e instrucciones de los autorizados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de "puesta a disposición".

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar,

de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar los trabajadores y trabajadoras autorizados, no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por trabajadores o trabajadoras de "puesta a disposición".

**(B) Trabajador/a Cualificado/a**

Trabajador/a autorizado que posee conocimientos especializados en materia de instalaciones eléctricas, debido a su formación acreditada profesional o Universitaria, o a su experiencia certificada de 2 o más.

Esta definición engloba a la anterior: Un trabajador/a "Cualificado/a" debe ser siempre un trabajador/a "Autorizado/a". Esto significa que un trabajador o trabajadora no puede realizar un trabajo con riesgo eléctrico, aunque tenga conocimientos o formación en materia de instalaciones eléctricas, si no ha sido previamente autorizado para ello por el empresario/a.

En cuanto a la "experiencia certificada" debe ser la empresa o empresas en las que el trabajador o trabajadora ha desarrollado los trabajos con instalaciones eléctricas las que emitan los certificados correspondientes.

Tareas que pueden hacer:

- Supresión y reposición de la tensión en Instalaciones AT sin tensión.
- Trabajos en tensión en Instalaciones de BT.
- Reposición de fusibles en Instalaciones de AT a distancia.
- Maniobras, mediciones, ensayos y verificaciones en Instalaciones de AT.
- Preparación de trabajos en proximidad de Instalaciones de AT.

- Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

  • Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto)

- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico
- Incendios o explosiones originados por la electricidad

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y por tanto gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores y trabajadoras recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el "trabajador/a a disposición", ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador o trabajadora pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de "puesta a disposición" la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa "puesta a disposición".

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de "puesta a disposición".

Considerando que estas personas trabajadoras desarrollan "trabajos en tensión", se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de "puesta a disposición":

- Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución (desarrollados por técnico competente) imprescindibles para realizar el trabajo.
- Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar, de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar los trabajadores o trabajadoras "cualificado/as", no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por trabajadores o trabajadoras de" puesta a disposición".

**(C+AE) Trabajador/a Cualificado y Autorizado por escrito**

Estos trabajadores y trabajadoras cualificado/as deberán ser autorizados por escrito por la empresa para realizar el tipo de trabajo que vaya a desarrollarse, tras comprobar su capacidad para hacerlo correctamente, de acuerdo con el procedimiento establecido, el cual deberá definirse por escrito e incluir la secuencia de las operaciones a realizar indicando, en cada caso:

1. Las medidas de seguridad que deben adoptarse
2. El material y medios de protección a utilizar y, si es preciso, las instrucciones para su uso y para la verificación de su buen estado.
3. Las circunstancias que pudieran exigir la interrupción del trabajo.

La autorización, tendrá que renovarse, tras una nueva comprobación de la capacidad del trabajador o trabajadora para seguir correctamente el procedimiento de trabajo establecido, cuando este cambie significativamente o cuando el trabajador o trabajadora haya dejado de realizar el tipo de trabajo en cuestión durante un periodo de tiempo superior a un año.

Además, la autorización deberá retirarse, cuando se observe que el trabajador o trabajadora incumple las normas de seguridad, o cuando la vigilancia de la salud ponga de manifiesto que el estado a la situación transitoria del trabajador o trabajadora no se adecua a las exigencias psicofísicas requeridas por el tipo de trabajo a desarrollar.

Tareas

Trabajos en Tensión en Instalaciones eléctricas de AT.

La realización de este tipo de trabajos requiere la obligatoria presencia de un Jefe de trabajos.

Riesgos

Los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos en tensión que se realizan en instalaciones eléctricas de AT son:

- Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto)
- Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico
- Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico
- Incendios o explosiones originados por la electricidad

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y, por tanto, gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estos trabajadores y trabjadoras recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el "trabajador/a a disposición", ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que este trabajador o trabajadora pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de "puesta a disposición" la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa "puesta a disposición".

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de "puesta a disposición".

Considerando que estos trabajadores y trabajadoras desarrollan "trabajos en tensión", se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de "puesta a disposición":

- Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución imprescindibles para realizar el trabajo (desarrollados por técnico competente y específicos para cada trabajo)

- Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje anual

- Si sus circunstancias cambian debe ser retirada la autorización

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, en este caso intensificadas por los trabajos en Tensión en AT, no solo ponen en riesgo al ejecutante sino también al equipo.

Entendemos que se trata de una actividad altamente especializada y de elevado riesgo, que solo puede evitarse razonablemente, con la participación de personal procedente de empresas especializadas y cualificadas para esta actividad. Por tanto cuyo objeto sea la ingeniería, montaje, instalación o mantenimiento de instalaciones eléctricas.

**Jefe/a de Trabajos**

Persona designada por el empresario/a para asumir la responsabilidad efectiva de los trabajos que siendo "trabajador/a cualificado/a" asume la responsabilidad directa de la ejecución del mismo y en consecuencia de procedimientos, medios de protección y personas trabajadoras intervinientes.

En base a los argumentos citados en los distintos puestos, y siendo este responsable de todos ellos, asiste mayor razón para concluir que debe ser y proceder solo de empresas cuya capacidad técnica humana y material permita la realización de esta actividad con la debida garantía de seguridad de las personas trabajadoras descritos.

c) A efectos de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994 de 1 de junio según redacción dada por el artículo 17.6 de la ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, titulada "trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo", a partir del 1 de abril de 2011 no está permitida, la celebración de contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de alguno de los trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión descritos en este artículo".

## ANEXO VI

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

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

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

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

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

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

## 3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

### 3.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como 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, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. 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.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

**3.2 Medidas preventivas**.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales,

principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

## 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como

consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1) Directamente por la persona afectada.

2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.

3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se

podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

   En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

   El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

   Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

   Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

   Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

## ANEXO VII

# PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE Y GESTIÓN PARTICIPATIVA

Las previsiones del presente anexo se realizan en cumplimiento de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible y se entenderán realizadas por remisión a la normativa vigente en cada momento, sin constituir mejora convencional autónoma ni condición más beneficiosa. En caso de modificación, derogación, suspensión o sustitución de la norma legal que las fundamente, dichas previsiones quedarán automáticamente adaptadas al nuevo marco normativo desde la fecha de efectos correspondiente.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, establece un marco dirigido a garantizar un sistema de movilidad sostenible, justa e inclusiva y fija instrumentos y obligaciones específicas en el ámbito laboral, incorporando a la negociación colectiva el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Que, de conformidad con el art. 26 de la Ley 9/2025, los planes de movilidad sostenible al trabajo constituyen un conjunto de medidas impulsadas por la dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, con el objeto de racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de las personas empleadas, así como de clientes, proveedores y visitantes.

Que las partes, en cumplimiento de lo establecido en la citada ley y atendiendo a la realidad del sector (pluralidad de centros, polígonos industriales, turnicidad y movilidad cotidiana), acuerdan incorporar al Convenio un marco mínimo sectorial, que garantice:

(i) la negociación efectiva con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT);

(ii) el contenido mínimo y la calidad de los planes de movilidad; y un catálogo de medidas a implantar en los centros de trabajo, con seguimiento y evaluación

Esta regulación será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con una plantilla de al menos 200 personas trabajadoras o 100 por turno y que se encuentren incluidos en el ámbito funcional y territorial del Convenio, sin perjuicio de las obligaciones legales que resulten exigibles por tamaño de centro y de las adaptaciones necesarias por turnos, localización, accesos y perfil de plantilla, así como por las determinaciones que, en su caso, establezca la Administración competente en materia de transportes y movilidad o la ordenación urbanística municipal o autonómica.

No obstante, todas las empresas vinculadas por el presente convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en su plantilla, podrán adherirse y participar activamente en los Planes de Movilidad Sostenible (PMS) o Planes de Transporte al Trabajo (PTT) que se desarrollen en su área industrial, parque tecnológico o entorno geográfico de actividad. La representación legal de las personas trabajadoras será informada de los términos de dicha adhesión y de las medidas de movilidad que se implementen."

Las partes acuerdan que la implantación de planes y medidas de movilidad al trabajo en el sector se orientará por los principios rectores de seguridad, cohesión social y territorial, sostenibilidad ambiental-social-económica, digitalización y accesibilidad universal, procurando un sistema de movilidad eficaz, seguro, asequible, eficiente, accesible e inclusivo para las personas trabajadoras y para el entorno del centro de trabajo

El Plan del centro de trabajo deberá incorporar, como contenido mínimo negociado, al menos:

A) Diagnóstico de movilidad del centro y realización de encuestas. La empresa, en colaboración con la RLPT, realizará cada dos años una encuesta de movilidad a toda la plantilla. El diseño del cuestionario y análisis de los resultados se realizarán de forma conjunta para identificar las necesidades de infraestructura (puntos de carga, parking de bicis y patinetes) o beneficios ( plus de transporte, teletrabajo)...

B) Objetivos cuantificables y calendario de implantación (cambio modal, reducción de emisiones asociadas a desplazamientos, mejora de puntualidad/regularidad en accesos, reducción de siniestralidad y mejora de accesibilidad).

C) Medidas coherentes con la jerarquía modal, contemplando, como mínimo, movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, movilidad compartida y colaborativa, facilitación de uso/recarga de vehículos cero emisiones, *medidas organizativas de horarios y turnos* y teletrabajo cuando sea posible.

En los centros obligados a disponer de Plan se constituirá una Comisión de Movilidad al Trabajo, como órgano paritario empresa–RLPT, con funciones de negociación técnica, seguimiento, evaluación y propuesta de mejora continua.

Su composición mínima será de 1 persona representante de la empresa y 1 persona de la RLPT, garantizando la paridad durante la composición. (En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida con la misma composición mínima , de un lado por la representación de la empresa y, de otro lado, por los sindicatos más representativos del sector que tengan legitimación para negociar el convenio colectivo aplicable)

El tiempo dedicado al desempeño de las funciones establecidas a continuación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Al efecto de determinar los trabajadores del centro de trabajo que establece el Art. 26 de la Ley 9/2025, se deberán considerar tanto los personas contratadas propias como aquellas que comparten centro de trabajo (grupo de empresas, contratas, ETTs, Centros Especiales de Empleo, proveedores de servicios, etc.)

Son funciones mínimas de la Comisión:

- Realización de encuestas periódicas (según se establezca en el plan) como herramienta de diagnóstico contínuo.
- Validar el diagnóstico
- Negociar y acordar el Plan
- Acordar el sistema de indicadores
- Supervisar la implantación y los plazos
- Evaluar resultados
- Validar los informes de seguimiento bianuales
- Proponer medidas correctoras; y coordinar las medidas de seguridad vial laboral vinculadas a desplazamientos, en conexión con la organización preventiva del centro.

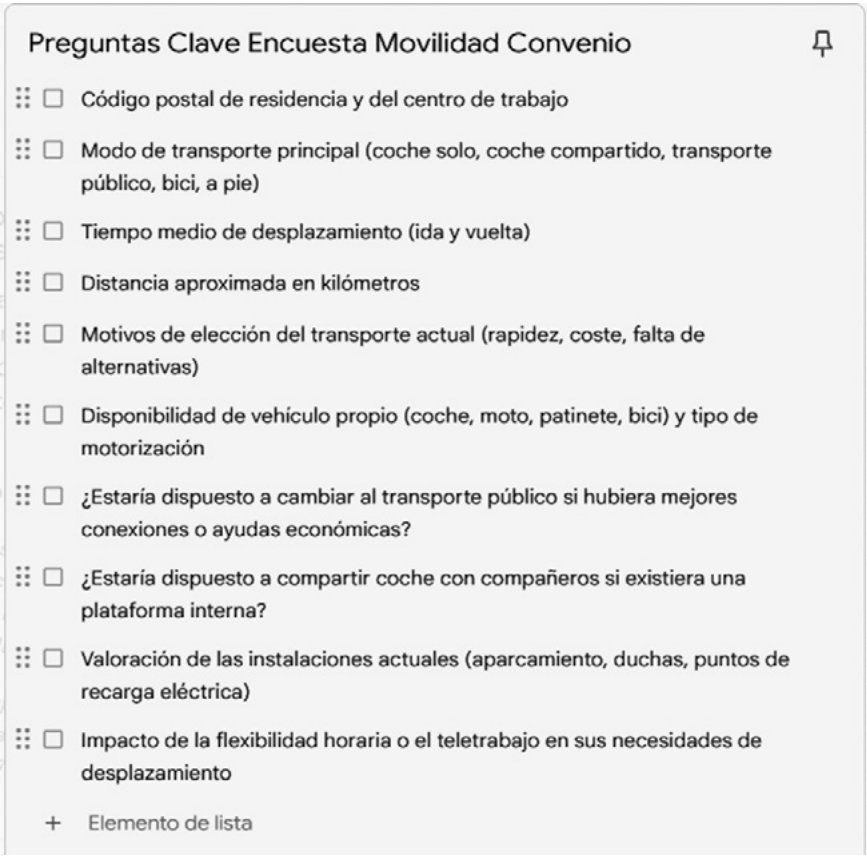
- Elaborar un plan de formación en movilidad sostenible y seguridad vial en la empresa

Cuando el centro de trabajo se ubique en un gran centro de actividad de los definidos en el artículo 25 de la ley, las personas Gestoras de Movilidad de la empresa tendrá a su vez la función de coordinación con el plan de movilidad concurrente de ámbito superior.

**Propuesta de medidas objeto de negociación y acuerdo del Plan de Movilidad:**

- Medidas de fomento de uso de bicicletas, bicicletas eléctricas y patinetes entre el personal empleado. Con puntos de recarga gratuitos en el centro de trabajo, aparcamientos vigilados, duchas y vestuarios...
- *Carpooling* participación en sistemas de coche compartido. Con reserva de plaza de aparcamiento o cheque de recarga de combustible.
- Servicios de movilidad compartida: puesta a disposición para los usuarios de vehículos de alquiler sin conductor por periodos de tiempos cortos. Pueden ser servicios de coche compartido (*carsharing*), moto compartida (*motosharing*), bicicleta compartida (*bikesharing*), patinetes u otros vehículos de movilidad personal.
- Implementación de planes de transporte público para personal empleado (subvención abonos transporte, acuerdos con compañías locales para tarifas reducidas o condiciones especiales, campañas de concienciación sobre beneficios ambientales y personales de uso de transporte público...)
- Medidas organizativas de horarios de entrada y salida y teletrabajo, así como las herramientas para reuniones online.
- Sistemas de transporte colectivo a demanda
- Promoción de los vehículos de bajas emisiones, incluidas las flotas de empresa, así como puntos de recarga.
- Incentivos a través de un cheque regalo para comercios locales,...

**Modelos encuesta:**



¿Qué medio de desplazamiento utilizas habitualmente para desplazarte entre tu casa y el trabajo?

- Andando
- Transporte público
- Coche
- Moto o ciclomotor
- Bicicleta
- Patinete
- Otros

Si tu respuesta anterior es en bicicleta

¿Te desplazas por carril bici?

- No
- Sí

Si tu respuesta anterior es en coche

¿Donde aparcas habitualmente?

- En el aparcamiento del centro de trabajo
- En la calle
- En un aparcamiento de pago

¿Estarías dispuesto a compartir coche en tu desplazamiento?

- A veces
- Sí
- No
- No sabe / no contesta

¿Bajo qué condiciones te animarías a utilizar la bicicleta en tu desplazamiento diario al centro de trabajo?

- En ningún caso
- Si hubiera ayudas económicas para la compra de la bicicleta o el equipamiento
- Si hubiera duchas, taquillas y vestuario en el centro de trabajo
- Si hubiera un carril bici hasta el centro de trabajo
- No sabe / no contesta

¿Qué motivos te llevarían a compartir coche?

¿En qué condiciones utilizarías el transporte público en tu desplazamiento diario al centro de trabajo?

- En ningún caso
- Si hubiera ayudas económicas
- Si hubiera flexibilidad horaria
- Si hubiera transporte complementario al transporte público (por ejemplo: autobús lanzadera entre el centro de trabajo y el medio de transporte público utilizado)
- Otras condiciones: Especificar
- No sabe / no contesta

## HÁBITOS DE CONDUCCIÓN

¿Dispones de vehículo propio?

- No
- Sí
- No sabe / no contesta

Responde sólo si tu respuesta anterior es afirmativa

¿Revisas el vehículo de acuerdo con los criterios del fabricante?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Revisas el estado de las ruedas?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Revisas los niveles de agua, aceite, etc.?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

Revisas el estado de la rueda de repuesto

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Utilizas el cinturón de seguridad/casco?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Conduces después de consumir alcohol?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Utilizas el móvil sin manos libres cuando conduces?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

¿Superas la velocidad de circulación permitida en la vía?

- Siempre
- Habitualmente
- Algunas veces
- Nunca
- No sabe / no contesta

## ACCIDENTES (exclusivamente en jornada de trabajo)

¿Has tenido en los últimos cinco años algún accidente de tráfico con personas heridas o fallecidas?

- No
- Sí

¿En estos accidentes eras?

- Conductor
- Ocupante
- Peaton

Responde sólo si tu respuesta anterior es afirmativa

Indica el número de accidentes de tráfico que has sufrido

- 1
- 2
- 3
- 4
- Más de 4

En estos casos, que medio de transporte utilizabas?

- Andando
- En bicicleta
- En coche
- En moto
- En Otros

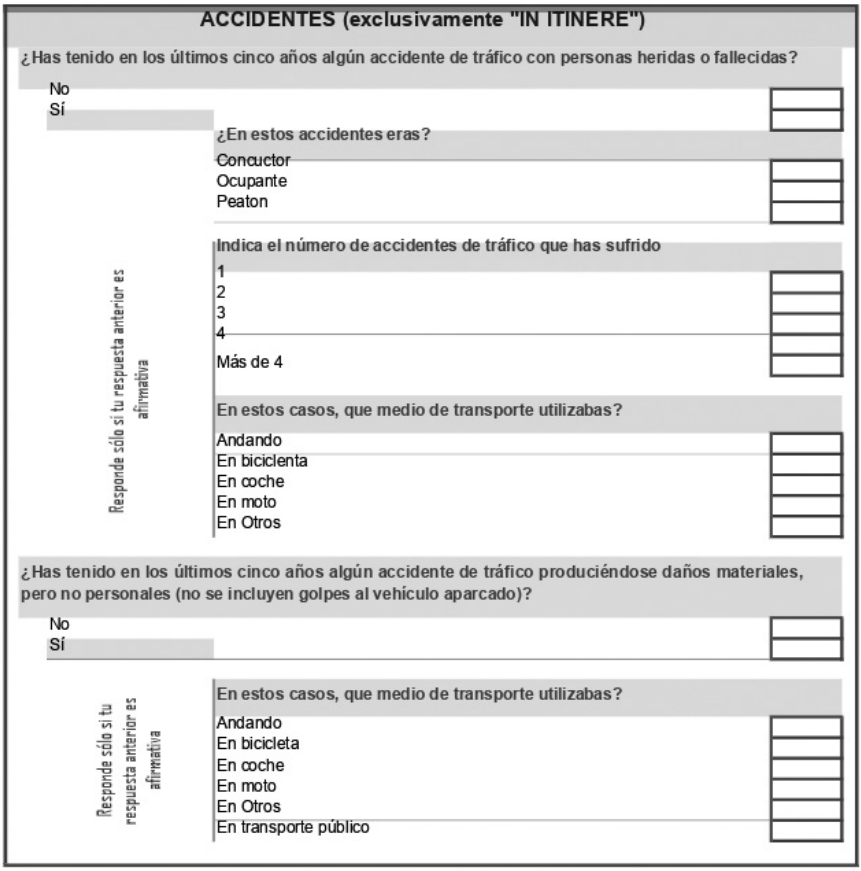
¿Has tenido en los últimos cinco años algún accidente de tráfico produciéndose daños materiales, pero no personales (no se incluyen golpes al vehículo aparcado)?

- No
- Sí

Responde sólo si tu respuesta anterior es afirmativa

En estos casos, que medio de transporte utilizabas?

- Andando
- En bicicleta
- En coche
- En moto
- En Otros
- En transporte público



**ACCIDENTES (exclusivamente "IN ITINERE")**

¿Has tenido en los últimos cinco años algún accidente de tráfico con personas heridas o fallecidas?

- No
- Sí

Responde sólo si tu respuesta anterior es afirmativa

¿En estos accidentes eras?

- Conductor
- Ocupante
- Peaton

Indica el número de accidentes de tráfico que has sufrido

- 1
- 2
- 3
- 4
- Más de 4

En estos casos, que medio de transporte utilizabas?

- Andando
- En bicicleta
- En coche
- En moto
- En Otros

¿Has tenido en los últimos cinco años algún accidente de tráfico produciéndose daños materiales, pero no personales (no se incluyen golpes al vehículo aparcado)?

- No
- Sí

Responde sólo si tu respuesta anterior es afirmativa

En estos casos, que medio de transporte utilizabas?

- Andando
- En bicicleta
- En coche
- En moto
- En Otros
- En transporte público