

2024-2027

Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria

Índice general

Capítulo I. 7

Cláusulas generales 7

Artículo 1. Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en el sector 7

Artículo 2. Vigencia del convenio. 8

Artículo 3. Normas supletorias 8

Artículo 4. Derechos adquiridos 8

Artículo 5. Absorción y compensación 9

Artículo 6. Organización del trabajo 9

Capítulo II. 11

Clasificación profesional 11

Artículo 7. Criterios generales. 11

Artículo 8. Descripción de los factores que definen la pertenencia a un grupo y nivel. 11

Artículo 9. Descripción de los grupos 13

Artículo 10. Descripción de los niveles 14

Artículo 11. Movilidad funcional 22

Capítulo III. 23

Tiempo de trabajo 23

Artículo 12. Jornada laboral 23

Artículo 13. Horas extraordinarias 23

Artículo 14. Vacaciones 24

Artículo 15. Permisos 25

Artículo 16. Excedencia 27

Capítulo IV. 29

Condiciones económicas 29

Artículo 17. Incrementos salariales. Salarios de nivel 29

Artículo 18. Revisión salarial 29

Artículo 19. Complemento “Ex categoría profesional” 29

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias 30

Artículo 21. Dietas y utilización de vehículo propio 30

Artículo 22. Asistencia y puntualidad 30

Artículo 23. Trabajo nocturno 31

Artículo 24. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo 31

Artículo 25. Premio de vinculación 32

Capítulo V. 33

Mejoras sociales 33

Artículo 26. Ayuda para estudios. 33

Artículo 27. Ayuda a personas con discapacidad 33

Artículo 28. Incapacidad temporal 33

Artículo 29. Ayuda por incapacidad y defunción 34

Capítulo VI. 35

Contratación 35

Artículo 30. Contratación temporal 35

Artículo 31. Contrato por circunstancias de la producción 36

Artículo 32. Contrato fijo discontinuo 36

Artículo 33. Contratos formativos	38
Artículo 34. Contrato de relevo	38
Artículo 35. Período de prueba	39
Artículo 36. Ceses y preavisos	40
Artículo 37. Jubilación.	40
Capítulo VII.	41
Código de conducta.	41
Artículo 38. Criterios generales sobre el Código de conducta	41
Artículo 39. Faltas leves.	41
Artículo 40. Faltas graves	42
Artículo 41. Faltas muy graves.	43
Artículo 42. Infracciones en materia de prevención de riesgos	44
Artículo 43. Sanciones	44
Artículo 44. Prescripción	45
Capítulo VIII.	46
Derechos sindicales	46
Artículo 45. Derechos sindicales de carácter general	46
Artículo 46. Secciones y delegados y delegadas sindicales	46
Artículo 47. Funciones de los delegados y delegadas sindicales	47
Artículo 48. Cuota sindical	48
Artículo 49. Funciones del comité de empresa y delegados y delegadas de personal	48
Artículo 50. Garantías	50
Artículo 51. Asambleas	51
Capítulo IX.	52
Seguridad y Salud	52
Artículo 52. Seguridad y salud laboral.	52
Artículo 53. Vigilancia de la salud.	53
Artículo 54. Personal con capacidad disminuida	54
Artículo 55. Persona trabajadora embarazada.	55
Capítulo X.	56
Principio de igualdad y no discriminación	56
Artículo 56. Formalización	56
Artículo 57. Principio de igualdad de trato y de oportunidades	56
Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales	56
Artículo 59. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad	58
Artículo 60. Diagnóstico de situación	58
Artículo 61. Objetivos de los planes de igualdad	59
Artículo 62. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad	60
Artículo 63. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación	60
Apéndice I	63
Apéndice II.	64
Capítulo XI.	68
Comisión paritaria	68
Artículo 64. Comisión Mixta Paritaria	68

 VOLVER AL INDICE

Capítulo XII. 70

Solución extrajudicial de conflictos 70

Artículo 65. Adhesión del sector metalgráfico y de fabricación de envases metálicos al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 70

Artículo 66. Trabajo a distancia y teletrabajo 70

Artículo 67. Derecho a la desconexión digital 72

Artículo 68. Registro de jornada 72

Disposiciones adicionales 75

Disposición adicional primera. Formación y reciclaje 75

Disposición adicional segunda. Complemento específico (Ex antigüedad). 75

Disposición adicional tercera 75

Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria de Seguimiento del Empleo y las Modalidades de Contratación 75

Disposición adicional quinta. Comisión de Estudio y Adaptación de la Clasificación Profesional 76

Disposición adicional sexta. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas 76

Disposiciones transitorias 78

Disposición transitoria primera. Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos 78

Disposición transitoria segunda. Acuerdo marco sobre aplicación de la clasificación profesional. 78

Disposición transitoria tercera. Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional. 79

Disposición transitoria cuarta. Manual de valoración de puestos de trabajo 79

Disposición transitoria quinta. Tabla de equivalencias. 79

Disposición transitoria sexta. Remisiones a la extinta Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica 80

Anexo 1. 81

Anexo 2 84

Manual de valoración de puestos de trabajo. 84

Anexo 3 106

Anexo 4 111

Anexo 5 114

Anexo 6 116

Sección II 118

Compañera y/o compañero:

Te adjuntamos el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos editado en formato digital, tras su firma y finalmente publicado en el BOE. En ***negrita cursiva*** podrás comprobar las modificaciones al texto realizadas respecto al convenio anterior.

No obstante, queremos resaltar que el acuerdo tiene una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027.

Se aumentan los salarios en un 3% cada uno de los años, excepto en 2026 en el que el incremento será del 3,5%, y se establece una cláusula al IPC como mecanismo de garantía del poder adquisitivo.

En total, y junto con el incremento del 7,44% arrancado a la patronal en el juzgado al inicio de esta negociación, establecerá una subida real mínima, en el último año de vigencia de este convenio, del 21,51%.

El acuerdo incluye otras mejoras como por ejemplo el incremento de la edad del hijo o hija de 12 a 16 años para poder acompañar a médico o la posibilidad de utilizar las 16 horas anuales para acudir al médico en un máximo de seis veces y no cuatro medias jornadas que había con anterioridad.

Desde CCOO valoramos muy positivamente la firma de este nuevo convenio, ya que no solo aumenta salarios, sino que actualiza y mejora licencias, entre otras cuestiones.

Por último, desde CCOO queremos recordar que estas mejoras no hubieran sido posibles sin vuestra participación y sin la combinación del binomio presión/negociación que forma parte de la idiosincrasia de este gran sindicato.

Ahora toca hacer cumplir lo pactado y, por otra parte, seguir organizando a las personas trabajadoras de la industria metalgráfica en torno a CCOO, mediante el incremento de la afiliación y del número de delegados y delegadas a través de las elecciones sindicales. Un hecho que redundará, como se ha visto en este proceso, en la mejora de las condiciones laborales y, por tanto, en la calidad de vida de las personas a las que representamos.

Si quieres estar al día de las noticias que pasan en nuestros sectores:

- Únete a nuestro canal de Telegram (<https://t.me/BDIndustria>)
- Síguenos en Twitter (@Industria_CCOO)
- Súmate a nuestra comunidad en Bluesky (@ccooindustria.bsky.social)
- Entra en Facebook (www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO)
- Forma parte de nuestra red de Instagram (industria_ccoo)
- Suscríbete a nuestro canal de YouTube (<https://www.youtube.com/@ccooindustria7192>)



 [VOLVER AL INDICE](#)

Capítulo I

Cláusulas generales

■ Artículo 1. Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en el sector

1.1. Ámbitos de aplicación

1. Funcional. El presente convenio colectivo ha sido suscrito de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) y por la Federación de Industria de CCOO, UGT-FICA y Federación de USO Industria, es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas **y cuyos CNAE-25 sean 18.13, 25.40, 25.51, 25.52, 25.53 o 25.92. La anterior relación lo es con carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada, reducido o completada por la comisión negociadora, en función de los cambios que pudieran producirse en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.**

A estos efectos se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm. (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.

2. Personal. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro de las empresas enunciadas en el párrafo anterior, con las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Territorial. Este convenio será de aplicación en todo el territorio español.

1.2. Estructura de la negociación colectiva en el sector

El presente convenio colectivo de conformidad con lo establecido en los artículos 83.2 y 84.4 del ET, articula la negociación colectiva en el sector de la industria metalgráfica a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Ámbito estatal: El presente convenio colectivo estatal.

b) Ámbito autonómico: El actualmente existente Convenio Colectivo para la Industria Metalgráfica de Cataluña, y cualesquiera otros que pudieran establecerse a nivel autonómico en el futuro.

c) Ámbito provincial.

d) Ámbito de empresa o centro de trabajo.

[VOLVER AL INDICE](#)

Son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el artículo **84.5 del Estatuto de los Trabajadores**. Los supuestos de concurrencia entre los convenios de los niveles de negociación señalada, se resolverán siguiendo las siguientes reglas:

a) Si bien la unidad preferente de negociación es la de ámbito estatal, toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores, se resolverá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en el artículo 84.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El convenio colectivo estatal complementa, en su caso, los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.

■ Artículo 2. Vigencia del convenio

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de **cuatro años, esto es, desde el 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027**.

Los atrasos que se han generado desde el **1 de enero del 2024 serán abonados antes del 30 de junio de 2025**.

El convenio quedará denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Ambas partes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado, con la máxima antelación a la finalización de su vigencia.

En el caso de desacuerdo, durante la negociación, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos, para que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.

■ Artículo 3. Normas supletorias

Para todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo expresamente dispuesto en la legislación laboral general.

Así mismo, las materias que el Estatuto remite al ámbito sectorial, incluidas en el presente convenio, serán de aplicación en los convenios de ámbito inferior.

■ Artículo 4. Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este convenio.

■ Artículo 5. Absorción y compensación

En sus aspectos económicos, las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras voluntarias concedidas por la empresa, si bien en esta materia, respecto de la clasificación profesional, se estará a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda.

■ Artículo 6. Organización del trabajo

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

Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en la forma que en este convenio se determina con funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velarán por que en el ejercicio de las citadas facultades no se conculque la legislación vigente.

2. Implantación de sistemas científicos de trabajo: La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, o a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El mecanismo de implantación del sistema será al respecto el previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que será, asimismo, aplicable a las modificaciones a que haya lugar.

3. A los efectos de implantación de los sistemas científicos de trabajo previstos en el número 2 anterior se entenderá por:

Rendimiento normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales, como contraprestación de un salario, medible en cualquiera de los sistemas comúnmente aceptados y con obligatoriedad de alcanzarlo en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales y que significa un incremento del 33 por 100 sobre el rendimiento normal. La consecución de este rendimiento no será obligatoria para la persona trabajadora.

Rendimiento habitual: Es el correspondiente al rendimiento medio alcanzado por la persona trabajadora, durante los tres meses anteriores. El rendimiento medio es obligatorio de alcanzar por la persona trabajadora, siempre que no varíen los métodos, condiciones o elementos de trabajo.

4. En los sistemas previstos en el número 2 anterior la retribución del rendimiento superior al normal será acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, debiéndose corresponder en cualquier caso y con carácter de mínimo con el 33 por 100 del salario convenio para cada nivel, con el rendimiento óptimo.

5. Otros incentivos: En las empresas que se trabaje a destajo o prima, y éstos no sean calculados mediante un sistema científico de los previstos en el número 2 anterior, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo, al efecto, las personas trabajadoras recabar la asistencia de los delegados y delegadas de personal o comité de empresa. A falta de acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, la comisión paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.
6. Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición de tiempo, garantizarán a todas las personas trabajadoras afectadas, en el caso de implantación de nuevos sistemas, como mínimo, y en concepto de garantía «ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas a la persona trabajadora e imputables al propio sistema de nueva implantación.
7. Incentivos a la producción indirecta: Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se hubiera establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal. La remuneración será en función de la actividad media obtenida por el equipo, sección o fábrica, en cada caso. A falta de acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, la comisión paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.
8. Norma transitoria: Las empresas que tengan establecido en la fecha de entrada en vigor de este convenio un sistema determinado de trabajo, y en aplicación de los incentivos correspondientes, lo mantendrán en sus propios términos y condiciones, con la salvedad de introducir aquellas modificaciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este convenio.

Capítulo II

Clasificación profesional

■ Artículo 7. Criterios generales

1. La clasificación profesional se establece atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores; es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos niveles con distintas tareas. Con este sistema se sustituye la antigua clasificación basada en categorías profesionales, tomándose estas como una de las referencias de integración.
2. La clasificación se realiza en grupos funcionales y niveles profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles, la clasificación se realizará tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en niveles inferiores, siempre se tendrá en cuenta que no se menoscaben derechos: a la dignidad, a la ocupación efectiva, a la formación y reciclaje y a la promoción en el empleo.
4. La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Metalgráfica y Fabricación de Envases Metálicos consta de tres grupos (Técnicos, Empleados y Operarios) que están subdivididos, a su vez, en niveles. Por lo tanto, cada puesto, deberá ser adscrito a un grupo y a un determinado nivel.
5. El encuadramiento de cada puesto de trabajo al respectivo grupo y correspondiente nivel, se realizará teniendo presente los factores de: conocimientos, iniciativa, autonomía, experiencia, responsabilidad, mando y complejidad. Todos estos factores aparecen como condicionantes para la pertenencia a un grupo y nivel determinado.
6. Dentro de los principios generales de clasificación profesional, en cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber los grupos y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.
7. Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un determinado grupo y a un nivel. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

■ Artículo 8. Descripción de los factores que definen la pertenencia a un grupo y nivel

Los factores que a continuación se enumeran son determinantes y por lo tanto definen la pertenencia de cada uno de estos a un grupo y nivel.

 VOLVER AL INDICE

A. Conocimientos

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación

Este subfactor, considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que, debe poseer una persona de capacidad media, para llegar a desempeñar, satisfactoriamente, las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de adaptación. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos específicos y complementarios.

b) Experiencia

Este subfactor, determina el periodo de tiempo requerido, para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B. Iniciativa

Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C. Autonomía

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción del titular de la función, (respecto a los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, respecto al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, respecto a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, respecto a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, respecto a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, respecto a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa ha de asumir), como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otros.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo a su cargo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado. Así como del espacio y las condiciones en las que debe desarrollar las tareas del puesto encomendado.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor mide la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.
- b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser carga física, destreza manual, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Condiciones Ambientales y de trabajo: valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto.

■ Artículo 9. Descripción de los grupos

La descripción de los tres grupos es la siguiente:

Grupo I: Directivos y técnicos. Pertenece a este grupo el personal contratado para ejercer funciones directivas, distintas de la relación laboral de alta dirección, y el personal que, estando en posesión de títulos superiores, de grado medio, de diplomas de enseñanza profesional o que careciendo de título, tiene una preparación acreditada por la práctica continuada, desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral.

Grupo II: Empleados. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza, en oficinas generales o de fábrica, 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.

Grupo III: 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.

■ Artículo 10. Descripción de los niveles

La descripción de los distintos niveles es la siguiente:

Nivel 1:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

Ejemplos: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, según el tamaño de la empresa:

1. La elaboración de la planificación, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada.
2. La responsabilidad del desarrollo de tareas informáticas, procesos y sistemas. El mantenimiento y establecimiento de estructuras y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
3. 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, compras, recursos humanos, personal, etc.
4. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
5. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
6. Responsabilidad y dirección de la explotación del sistema informático y/o de redes locales de servicios informáticos, sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
7. Tareas de dirección total de la gestión comercial de la empresa.

8. 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.

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

Nivel 2:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a los puestos con un alto grado de exigencia en los factores 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 o con mando sobre ellos.

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

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas de coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos homogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento sujeto a la supervisión directa de una persona de nivel superior (calidad, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, compras, recursos humanos, área de salud laboral, personal, etc.)
- 2.- Tareas de dirección de la gestión comercial de la empresa, con amplia responsabilidad sobre un segmento de mercado o sector geográfico delimitado.
- 3.- Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con cierto grado de iniciativa dentro de su campo, desarrolladas bajo supervisión de una persona de nivel superior, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa (investigación, definición de procesos industriales, etc...)
- 4.- Tareas preparatorias y o formativas previas a la ocupación de un puesto de nivel superior.
- 5.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las menores dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

Nivel 3:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones

que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: Equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior de FP o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas técnicas complejas de toda clase de proyectos, incluidos de I+D+i, 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.
- 2.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores, 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.
- 3.- Tareas bajo supervisión de índole técnica, administrativa, de responsable de laboratorio, de organización, de gestión de compras o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de todo un turno o de una unidad de producción, que deban ser secundadas por uno o varios supervisores del nivel inferior.
- 5.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
- 6.- Tareas técnicas administrativas o de organización que consisten en la responsabilidad sobre 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 y pudiendo tener personal a su cargo.
- 7.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos basándose en el plan contable y presupuestos de la empresa.
- 8.- Tareas técnicas del área de seguridad y salud de la empresa, realizadas bajo la supervisión de un directivo o técnico de nivel superior.

Nivel 4:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel aquellas personas que realizan trabajos de ejecución autónoma, de cierta complejidad, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y pudiendo tener mando jerárquico.

Formación: Equiparable a Bachillerato, Grado Medio en FP o conocimientos equivalentes reconocidos

por la empresa, y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (impresión, electrónica, troquelaje y matricería, montaje, soldadura, electricidad, etc....)
- 2.- Tareas que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que sean secundadas por uno o varios trabajadores del grupo inferior.
- 3.- Tareas 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, pudiendo tener personal a su cargo.
- 4.- Tareas que consisten en la responsabilidad total en la programación, supervisión, preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de litografía de más de dos colores, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía y estampación en general, pudiendo tener personal a su cargo.
- 5.- 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...).
- 6.- Tareas de supervisión, de personal y de su trabajo final, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior tales como: toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso productivo como después de terminadas, basándose en planos, tolerancias, composiciones, aspecto y normas de utilización con alto grado de decisión en la aceptación, así como las tareas administrativas y de laboratorio.
- 7.- Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 8.- Tareas de traducción y atención de comunicaciones personales con alta confidencialidad, y suficiente dominio de al menos dos idiomas extranjeros, así como la utilización de programas específicos.
- 9.- Tareas de venta y comercialización de productos, con autonomía en la negociación sujeta a supervisión.
- 10.- Tareas de coordinación y administración de ventas y de comercialización de productos que requieran de una cierta autonomía para la definición de precios, condiciones de crédito, entrega, etc.

11.- Tareas de planificación logística, coordinación y administración de compras y aprovisionamiento, con autonomía para la ejecución práctica de estas tareas.

12.- Tareas de coordinación de contabilidad, facturación y administrativa en general, con autonomía para la ejecución práctica de estos cometidos, pudiendo tener personal a su cargo.

13.- Tareas de atención al cliente en materia de calidad, aportando “in situ” propuestas de solución ante las incidencias que puedan surgir, y basándose en la documentación y datos de calidad de producción elaborados por personal de calidad clasificado en niveles inferiores.

Nivel 5:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel las personas que, realizan trabajos técnicos, administrativos u operativos, cualificados dentro de su especialidad, que exigen habilidad y conocimientos profesionales adquiridos por una intensa y acreditada práctica, por medio de un aprendizaje metódico. Estas tareas se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable a grado medio en FP o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

2.- Tareas de elaboración y actualización de la documentación técnica, seguimiento de los procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo, análisis de aspectos técnico-productivos para la mejora continua, a partir de la información facilitada por un técnico superior.

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

4.- Tareas que consisten en la preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de litografía de hasta dos colores, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía y estampación en general, pudiendo tener personal a su cargo.

5.- Tareas en cabezas de barnizado, cuando se tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y para efectuar la reserva, así como amplios conocimientos sobre el proceso de barnizado que permitan el control de dicho proceso.

- 6.- Tareas consistentes en controlar la calidad del proceso de producción y del producto asegurando documentalmente la trazabilidad, integrando la información y elaborando certificados de calidad concertada en su caso, pudiendo tener personal a su cargo.
- 7.- Tareas 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, actuando normalmente bajo la supervisión de un operario de nivel superior.
- 8.- Tareas de administración de ventas y de comercialización de productos 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.
- 9.- Tareas de administración de compras y aprovisionamiento, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
- 10.- Tareas de contabilización, facturación y coordinación administrativa en general, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
- 11.- Tareas de fotógrafo retocador, montador-insolador, maquinistas, etc.... con capacitación suficiente para preparar y operar con una máquina de producción, con amplios conocimientos en el manejo de ordenadores, programas de tratamiento de imágenes, vectoriales, de diseño gráfico, pruebas de ensayo con procesos químicos o manuales y pruebas en prensa manual con procedimientos offset.
- 12.- Tareas de cierta complejidad de mantenimiento y reparación, así como de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 13.- Tareas consistentes en la contabilización de los materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, siendo encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y gestionar su distribución en las distintas dependencias de los almacenes, y registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes.
- 14.- Tareas de conducción de camiones de carga superior a 3.500 Kg, actualmente requiriendo el carné de conducir de clase C.
- 15.- Tareas consistentes en la coordinación de personal del nivel inferior.

Nivel 6:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel aquellas personas que, realizan trabajos dentro de su especialidad, que exigen de una habilidad y conocimiento profesional, adquirido por su experiencia, por medio de un aprendizaje metódico. Personas que, con iniciativa y con subordinación a personas de otros niveles superiores, efectúan operaciones administrativas, operativas o de apoyo especializado. Personas que realizan funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable a grado medio en FP o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión por medio de un aprendizaje.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas de conducción de turismos o furgonetas, con capacidad de carga de hasta 3.500 Kg, actualmente requiriendo el carné de conducir de clase B.
- 2.- Tareas consistentes en la organización de materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, preparando y despachando los pedidos en los mismos, recibiendo las mercancías, distribuyéndolas en las distintas dependencias de los almacenes, y registrando el movimiento de material durante la jornada.
- 3.- Tareas de administración general, en cualquier departamento de la empresa, bajo supervisión de una persona de nivel superior.
- 4.- Conducción de carretillas de 7 o más toneladas y conducción de máquinas suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc.... (grúas puente, grúas de pórtico, etc...).
- 5.- Tareas de asistencia especializada a mecánicos, electricistas, electrónicos, litógrafos, offset, serigrafía, cabeza de barnizado... etc. así como las realizadas durante el periodo de formación o aprendizaje, que requieran supervisión de un profesional de nivel superior.
- 6.- Tareas de control de la calidad de producción realizando inspecciones y clasificaciones con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando por cualquier medio los resultados de su inspección.

Nivel 7:

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

Formación: Formación equiparable a graduación en enseñanza secundaria obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas básicas administrativas, en cualquier departamento o sección de la empresa, de mecanografía, archivo, registro, atención telefónica o similares, basándose en órdenes concretas de un superior.
- 2.- Conducción de carretillas elevadoras de menos de 7 toneladas

- 3.- Tareas de verificación en las áreas de calidad y producción consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos (calibres, galgas, etc...), de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos o subconjuntos, anotando o indicando su adecuación o no a dichos patrones.
- 4.- Tareas que requieren conocimientos eléctricos o mecánicos básicos para el mantenimiento en producción de una línea o grupo de máquinas, actuando bajo instrucciones concretas y supervisión de un operario de nivel superior.
- 5.- Tareas que exijan la regulación, puesta a punto y manejo de: cuadros, máquinas, indicadores y paneles no automáticos, siempre bajo supervisión y responsabilidad de un superior.
- 6.- Tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental como mantenimiento o vigilancia de máquinas motrices, o las determinativas de un proceso de fabricación.

Nivel 8:

Criterios generales: Se incluyen en este nivel a las personas que, realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni experiencia, salvo un período mínimo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas: En este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas manuales.
- 2.- Tareas elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, incluyendo la inspección visual básica del producto.
- 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 conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

 VOLVER AL INDICE

- 7.- Tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

■ **Artículo 11. Movilidad funcional**

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el ámbito de los grupos profesionales, con el límite de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora; se entiende que dichos requisitos se dan entre las personas trabajadoras de los niveles 7 y 8. En los supuestos de movilidad funcional serán garantizados a las personas trabajadoras sus derechos profesionales y económicos.

Por mutuo acuerdo: Se estará a lo convenido entre ambas partes, con informe a la representación de las personas trabajadoras.

Por disminución de la capacidad física o psíquica de la persona trabajadora:

1. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal, en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que esta no le impida desarrollar otro trabajo, la dirección acoplara a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar la persona trabajadora entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisara anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario de calificación.
2. Información previa a la representación de las personas trabajadoras.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

■ Artículo 12. Jornada laboral

La jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, tanto en jornada continuada como en partida. Se respetarán, en cualquier caso, las condiciones más beneficiosas consolidadas que se mantendrán a título exclusivamente personal.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de las personas trabajadoras el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.

Las empresas podrán disponer de una bolsa horaria de hasta **140 horas** del cómputo anual establecida, ***preavisando con una antelación de 5 días a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas afectadas.***

Los límites de la jornada diaria serán como mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal.

La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o por reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

Todo acuerdo de empresa que altere lo pactado en el presente artículo, deberá ser comunicado a la comisión paritaria a efectos de verificar su adecuación a la normativa vigente.

■ Artículo 13. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Hasta la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no compensadas con descanso, se abonarán en la cuantía que se establece en el Anexo I.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte de la persona trabajadora; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes, y relevo de turno.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

■ **Artículo 14. Vacaciones**

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta días naturales al año, y de los cuales, al menos veintiuno, serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 15 de septiembre, debiendo la empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la empresa y su personal.

Se respetarán, a título personal, los períodos superiores de vacaciones existentes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al efecto establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de que la persona trabajadora contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

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 el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que a la persona trabajadora se le dé una ocupación efectiva, ésta percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La retribución de los días de vacaciones se corresponderá con la media del salario real de los tres meses anteriores a su inicio, en jornada normal, comprendiendo: salario de nivel, primas y pluses devengados.

Aquellas personas trabajadoras que se jubilen a los 65 años, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 3 años, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de 3 mensualidades. Si la empresa y la persona trabajadora no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas a la persona trabajadora antes de la extinción de la relación laboral.

■ Artículo 15. Permisos

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

A efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

2. Cinco días laborables 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.

3. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, **comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.**

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.

8. Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social, con el límite de **16 horas anuales distribuidas en un máximo de 6 ausencias en el año.**

9. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de **16 años**, o hijos discapacitados sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Hasta cuatro días por imposibilidad de 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. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del TRET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme se acuerde, en su caso, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preceptivos de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa aportación de la correspondiente justificación.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

Las modificaciones operadas en este artículo tienen vigencia a partir de la fecha de publicación del convenio salvo las modificaciones legales ya vigentes al momento de la firma.

■ Artículo 16. Excedencia

1. Excedencia para cargo sindical. -Las personas trabajadoras elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.
2. Excedencia voluntaria. -La persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a 4 meses, ni mayor a cinco años. La persona trabajadora que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla.

3. Excedencia por atender al cuidado de hijos o de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 2 años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 la persona trabajadora permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este **artículo**, será computable a efectos de antigüedad y la persona 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 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 nivel equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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 IV

Condiciones económicas

■ Artículo 17. Incrementos salariales. Salarios de nivel

Para los **años 2024, 2025, 2026 y 2027** se establecen con carácter general, los salarios que se determinan para cada nivel en las tablas que se adjuntan para todos los conceptos, como anexo nº 1 a este convenio.

Para la confección de las referidas tablas, se han tomado en cuenta los siguientes incrementos:

Año 2024: Incremento del 3% sobre las tablas definitivas del año 2023.

Año 2025: Incremento del 3% sobre las tablas del año 2024.

Año 2026: Incremento del 3,5% sobre las tablas definitivas del año 2025.

Año 2027: Incremento del 3% sobre las tablas definitivas del año 2026.

■ Artículo 18. Revisión salarial

Los incrementos referidos en el presente convenio estarán sometidos a la cláusula de revisión salarial siguiente:

Año 2025: Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2026 y quedando como tablas definitivas del año 2025.

Año 2026: Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2027 y quedando como tablas definitivas del año 2026.

Año 2027: Si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2028 y quedando como tablas definitivas del año 2027.

■ Artículo 19. Complemento “Ex categoría profesional”

Con motivo del acuerdo de aplicación del vigente sistema de clasificación profesional, publicado en el BOE de 21 de julio de 2008, se creó en ese año el concepto “Complemento ex categoría profesional” con la regulación siguiente:

- a) Aquellas personas trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado acuerdo, percibiesen por los antiguos conceptos de salario base,

plus de asistencia y puntualidad, participación en beneficios y complemento de paga extraordinaria un salario de convenio superior al establecido para el nivel profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento “ex categoría profesional”, no siendo éste ni compensable ni absorbible.

- b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del nivel, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- c) Asimismo, este complemento se considerará a título individual salario de nivel a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

■ **Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del día 22), cuyo importe será de una mensualidad del salario de nivel de las tablas salariales del convenio, más el complemento específico y el complemento ex categoría profesional, en su caso.

■ **Artículo 21. Dietas y utilización de vehículo propio**

En el caso de desplazamiento de la persona trabajadora por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél en concepto de dieta completa y en concepto de media dieta, la cuantía que se establece en las tablas salariales. La percepción de la dieta podrá ser cambiada por acuerdo entre empresa y trabajador por la compensación del gasto realizado.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono por kilómetro recorrido de la cuantía establecida en las tablas salariales.

■ **Artículo 22. Asistencia y puntualidad**

Como consecuencia de la desaparición del plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el salario de nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, las empresas procederán a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones. Así mismo, las empresas aplicarán las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento:

Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.

Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el transcurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en la tabla anexa.

Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los siguientes supuestos, en concreto:

- a) Cuando la persona trabajadora se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- b) Durante los días en que la persona trabajadora esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro correspondiente.
- c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- d) Durante la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple o de hijo o menor con discapacidad, o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b.
- e) Cuando la persona trabajadora se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral, **enfermedad común o accidente no laboral**.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

■ Artículo 23. Trabajo nocturno

La retribución de los trabajos de esta naturaleza, recogidos en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, será para cada nivel la reflejada, en la tabla salarial anexa del presente convenio.

■ Artículo 24. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

Cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación de condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente, deberá seguir el procedimiento previsto en el art. 82.3 del E.T.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T. serán igualmente de aplicación entre las partes las previsiones recogidas en los arts. 64 y 65 del presente convenio.

 [VOLVER AL INDICE](#)

■ **Artículo 25. Premio de vinculación**

Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.

Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el art. 20, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

Capítulo V

Mejoras sociales

■ Artículo 26. Ayuda para estudios

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad por hijo en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el estudiante cumpla los 16 años.

Este abono podrá efectuarse de una sola vez al comienzo del curso escolar previo acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa o los delegados y delegadas de personal en su caso.

■ Artículo 27. Ayuda a personas con discapacidad

Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que tengan hijos declarados discapacitados por la Administración competente, percibirán por parte de las empresas una ayuda por cada hijo discapacitado en la cuantía que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se percibirá únicamente cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación por hijos discapacitados establecida en la normativa de Seguridad Social vigente.

■ Artículo 28. Incapacidad temporal

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de baja la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real de la persona trabajadora.

En el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, se abonará el complemento previsto en el apartado anterior en las siguientes condiciones: Con hospitalización, desde el cuarto día de baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de seis meses.

Durante el año 2026, en el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, sin hospitalización, se abonará el complemento previsto en el primer párrafo únicamente en las 4 primeras bajas del año, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de abono de complemento de seis meses al año en el cómputo total de la incapacidad temporal, con independencia del número de bajas.

A partir del año 2027, en el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, sin hospitalización, se abonará el complemento previsto en el primer párrafo únicamente en las 3 primeras bajas del año, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de abono de complemento de seis meses al año en el cómputo total de la incapacidad temporal, con independencia del número de bajas.

[VOLVER AL INDICE](#)

Las empresas garantizarán el pago del 50% de la base reguladora diaria durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral de cada año.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario realizado con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

■ **Artículo 29. Ayuda por incapacidad y defunción**

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro colectivo, que cubra las siguientes contingencias:

Fallecimiento, gran incapacidad o incapacidad absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

Fallecimiento, gran incapacidad o incapacidad absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

A efectos del presente artículo se entiende como beneficiarios por este orden, la persona trabajadora, la persona designada por la persona trabajadora o en su defecto sus causahabientes.

Capítulo VI

Contratación

■ Artículo 30. Contratación temporal

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras, de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como de los contratos a tiempo parcial, de formación en alternancia, de la obtención de la práctica profesional, a domicilio, fijos-discontinuos y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Así mismo, la representación legal de las personas trabajadoras será informada del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se realicen. La representación legal de las personas trabajadoras conocerá de la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo, así mismo, de manifiesto su criterio sobre los particulares que se mencionan anteriormente. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá conocimiento de los censos de trabajadores con contratos por circunstancias de la producción y fijos-discontinuos.

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

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

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

Ambas partes, acuerdan que las conversiones de contratos temporales en indefinidos que se produzcan en el Sector podrán acogerse a los beneficios establecidos en la normativa correspondiente.

El artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión del RD-Ley 32/2021, determina que los convenios colectivos podrán fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total del centro de trabajo de la empresa, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad. En base a lo anterior, las partes acuerdan un porcentaje mínimo de indefinidos (fijos y fijos discontinuos) del 80% a partir del 1 de enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de la vigencia del convenio, en cómputo anual y a jornada completa; a realizar mediante

el análisis establecido con la representación legal de las personas trabajadoras, según la media de la plantilla de los 12 meses anteriores.

■ **Artículo 31. Contrato por circunstancias de la producción**

El contrato por circunstancias de la producción, previsto en el Art. 15.2, del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 9 meses a partir del 1 enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

■ **Artículo 32. Contrato fijo discontinuo**

La excepcional regulación del contrato fijo discontinuo del presente convenio colectivo deriva del peculiar ámbito de aplicación del mismo, que se circunscribe de forma preferente al sector agroalimentario, y en especial al de conservas vegetales y de pescado, donde está absolutamente presente la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Es por ello que resulta de vital importancia recoger esta opción contractual, en los términos establecidos en el presente artículo, y que no son extrapolables a otros ámbitos, en los que no se encuentran presentes las circunstancias señaladas.

- a) Jornada: La jornada máxima anual será la establecida en el presente convenio colectivo. Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, las ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Igualmente se aplicará lo establecido respecto a las demás personas trabajadoras en cuanto a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, así como el régimen de trabajo a turnos estipulado en los centros de trabajo, calendarios laborales o acuerdos expresos establecidos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

- b) La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- c) Las personas trabajadoras fijas discontinuas, serán llamadas a trabajar cuando exista trabajo efectivo para cada una de ellas. El llamamiento se hará por orden de antigüedad dentro de cada puesto de trabajo y/o secciones de empresa, también se podrá tener en cuenta los grupos y niveles profesionales.

El llamamiento podrá realizarse mediante notificación electrónica, (WhatsApp, SMS, correo electrónico...etc.) siempre dejando constancia del mismo. La persona trabajadora se obliga a notificar el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones, y los cambios que pueda realizar, así como los cambios de domicilio a los efectos antes indicados. Se usarán dos medios electrónicos para el llamamiento, salvo que el trabajador de forma expresa señale uno exclusivamente.

La cesación en el trabajo se realizará por orden inverso al llamamiento y, en cualquier caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aun cuando por su orden de llamada no le correspondiera cesar en la empresa.

Producido el llamamiento con una antelación de 48 horas laborales, la persona trabajadora viene obligada a su incorporación al trabajo. En el caso de no efectuarlo, se entenderá que dimite del mismo, causando baja voluntaria, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente, incluida la situación de incapacidad temporal.

Como excepción a la situación anterior, en caso de no incorporarse en los dos primeros llamamientos, y previa justificación de encontrarse trabajando, perderá su número de orden de llamamiento pasando a ser el último de su lista de llamamiento. En estos supuestos no se producirá nuevo llamamiento, debiendo la persona trabajadora informar a la empresa de su disponibilidad de incorporarse de nuevo al puesto. En todo caso, si la persona trabajadora no comunica en el plazo máximo de 12 meses a contar del primer llamamiento su disponibilidad, se considerará que causa baja voluntaria en la empresa.

- d) Respecto a lo establecido en el artículo 12 del presente convenio sobre flexibilización de la jornada, éste será de aplicación para el régimen de fijos-discontinuos, de forma proporcional, siéndole de aplicación igualmente lo previsto respecto de los límites de jornada, descansos y compensaciones.
- e) La empresa deberá de trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- f) La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar una retribución por días u horas que incluya la parte proporcional de las pagas extras y de beneficios, así como la parte proporcional de descanso semanal, de festivos y vacaciones, en relación al salario anual del respectivo puesto de trabajo y nivel profesional de la persona trabajadora.
- g) La dirección de la empresa informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa, en puestos con requerimientos similares a los exigidos para el que se venga ocupando. Entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrá acordarse la forma de conversión que, en su caso, procedan.
- h) Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho a las vacaciones legalmente establecidas. Entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se establecerán los períodos de disfrute de las mismas.
- i) Las condiciones laborales fijadas en este artículo podrán ser modificadas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, respetando los mínimos contemplados en este convenio

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación la legislación vigente.

■ Artículo 33. Contratos formativos

1.- Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de tres meses y máxima de dos años. La retribución a percibir por las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, será del 80% durante el primer año y del 90% durante el segundo, respecto a la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo superar el 65% el primer año, ni el 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el artículo 12 del convenio. Este tipo de contrato podrá usarse para todos los grupos profesionales y niveles recogidos en el convenio.

Se realizará un plan formativo individual con los requisitos legalmente establecidos.

No se podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor, y se podrá concertar a tiempo parcial.

No se podrá trabajar en horario nocturno ni a turnos, salvo cuando las actividades para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos.

2.- Las personas trabajadoras con contrato para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Percibirán la retribución fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de las condiciones, ambos tipos de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Los contratos en prácticas y para la formación concertados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán según lo dispuesto en la legislación anterior y regirán hasta su duración máxima.

3.- Las tablas salariales que figuran en el Anexo I del convenio en la parte relativa a los contratos formativos, serán de aplicación únicamente a todos aquellos contratos de esta naturaleza realizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto ley 32/2021 de 28 de diciembre.

■ Artículo 34. Contrato de relevo

El contrato de relevo se suscribirá sólo previo acuerdo de las partes legitimadas para ello, en las condiciones y requisitos establecidos en la normativa vigente.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 o fecha posterior si se prorroga legalmente ésta, o se posibilita por otra norma que la sustituya, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.
- d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

La información sobre la totalidad de vacantes generadas en todos los grupos profesionales, será facilitada al comité de empresa, según establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancia sobre la existencia y gestión de estas vacantes se someterá la cuestión a la comisión paritaria.

■ **Artículo 35. Período de prueba**

En los contratos de trabajo podrá pactarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

 VOLVER AL INDICE

1. Niveles 7 y 8: 15 días laborales.
2. Niveles 5 y 6: un mes.
3. Niveles 3 y 4: dos meses.
4. Niveles 1 y 2: seis meses.
5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional para prestar servicios en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8: un mes.
6. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional para prestar servicios en los niveles 1, 2 y 3: dos meses.

■ Artículo 36. Ceses y preavisos

1. El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo los contratos por interinidad o sustitución y sin perjuicio de la notificación escrita. No obstante, ello, sin perjuicio de la notificación escrita de cese, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.
2. Igualmente, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de 15 días naturales. Las empresas podrán descontar una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

■ Artículo 37. Jubilación

La jubilación de las personas trabajadores, en sus distintas modalidades, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VII

Código de conducta

■ Artículo 38. Criterios generales sobre el Código de conducta

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron; en todo caso, en supuesto de falta grave será oído la persona trabajadora previamente a la sanción y en supuesto de falta muy grave se tramitará expediente contradictorio.
3. Cuando la infracción se refiere a acoso sexual, las diligencias, tramitación y resolución de los hechos se llevarán a cabo de acuerdo con lo establecido en el protocolo de actuación previsto en el Art. 63 del presente convenio.
4. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
5. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.
6. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará, en atención a su trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

■ Artículo 39. 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 periodo 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.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios para la empresa o riesgos para las personas y las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

■ **Artículo 40. Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- f. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- g. 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.
- h. Suplantar a otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

- 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 aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. La embriaguez o consumo de drogas, no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- m. El acoso sexual ambiental que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 41n

■ **Artículo 41. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/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 la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos

 VOLVER AL INDICE

al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

- l. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
- m. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de su posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
- n. El acoso sexual, así como el realizado por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

■ **Artículo 42. Infracciones en materia de prevención de riesgos**

Los incumplimientos por las personas trabajadoras de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionado como falta grave.

Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

■ **Artículo 43. Sanciones**

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

- a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

- b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

■ **Artículo 44. 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.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

■ Artículo 45. Derechos sindicales de carácter general

Se establecen los siguientes:

- a) Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente a un determinado sindicato; pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Se facilitará la comunicación entre los distintos comités en aquellas empresas con varios centros de trabajo, dentro de los límites de disponibilidad de las horas mensuales previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios a disposición de los sindicatos y del comité o delegados de personal. En todo caso, las empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar de comunicación a disposición de los representantes de las personas trabajadoras. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios será previamente dirigida, mediante copia, a la dirección del centro de trabajo.
- c) A los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las empresas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.
- d) No se discriminará en su actuación sindical a las personas trabajadoras temporales, si bien en el ejercicio de sus derechos sindicales no se desfigurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, conforme lo establecido en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

■ Artículo 46. Secciones y delegados y delegadas sindicales

1. Secciones sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados y/o delegadas de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pueden 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 lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

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

2. Delegados y delegadas sindicales: En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados y/o delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados por un solo delegado o delegada sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado o delegada sindical.

■ **Artículo 47. Funciones de los delegados y delegadas sindicales**

Los delegados sindicales tienen las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicatos y la dirección de las respectivas empresas.
- 2) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
- 3) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los comités de empresa.
- 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, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores 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) En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 7) El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del comité de empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del comité de empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
- 8) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

■ **Artículo 48. Cuota sindical**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora 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 de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

■ **Artículo 49. Funciones del comité de empresa y delegados y delegadas de personal**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y delegados y delegadas de personal las siguientes funciones:

- a) Ser informados por la dirección de la empresa:
 - 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance, 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.
3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, 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.
4. En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquiera incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Ello será extensivo a los contratos suscritos con empresas de trabajo temporal, sobre puesta a disposición.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

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 ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.
4. 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.
5. 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.
6. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
8. Velarán por que las condiciones de trabajo se ajusten a la normativa de seguridad e higiene establecida en la legislación vigente y en las prescripciones que al efecto se determinan en este convenio.

■ Artículo 50. Garantías

Los comités de empresa o delegados y delegadas de personal, tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del comité de empresa o delegado o delegada 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 base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y el delegado o delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
3. 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 normativa vigente al efecto.
4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá al nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados y delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de 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.

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

■ **Artículo 51. Asambleas**

Las personas trabajadoras de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o por los delegados y delegadas de personal mancomunadamente; de la convocatoria y del orden del día, se dará traslado previamente a la dirección de la empresa.

El sitio de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la Asamblea si no se da cumplimiento por las personas trabajadoras a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por la limitación de los dos meses a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

Capítulo IX

Seguridad y Salud

■ Artículo 52. Seguridad y salud laboral

- I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/la empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/la empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los principios recogidos en la normativa de riesgos laborales y de seguridad y salud laboral.

Por su parte los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

- II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a delegado/a de prevención de entre los/as delegados/as de personal; en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 50 del presente convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, los delegados y/o delegadas de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio quien resolverá al efecto.

- III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuando así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/la empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las secciones sindicales de empresa a que se hace referencia en el artículo 46 de este convenio.

- IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada persona trabajadora reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

- V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las facultades y responsabilidades atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento.
- VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

■ **Artículo 53. Vigilancia de la salud**

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza (incorporando las informaciones de salud a las evaluaciones de riesgo y planes de prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima establecida en los distintos protocolos por los/as especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los delegados y delegadas de prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la vigilancia de la salud. En el caso de que se opte por un servicio de prevención ajeno entregará tanto a los delegados y delegadas de prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos derivados de las evaluaciones de riesgos o criterios de las autoridades sanitarias.

El resto de pruebas de vigilancia de la salud deberá ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada persona trabajadora respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa). Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas trabajadoras relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las 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 trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. No obstante, lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los reconocimientos médicos se realizarán en tiempo de trabajo.

Los exámenes de salud se realizarán de conformidad con lo establecido en el reglamento de los servicios de prevención.

■ **Artículo 54. Personal con capacidad disminuida**

1. En los casos en que fuese necesario llevar a cabo la movilidad del personal por razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, siempre que éste no le impida desarrollar otro trabajo, la dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar la persona trabajadora entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario.
2. Cuando la disminución de la capacidad tuviese su origen en desgaste físico natural en la empresa o cualquier otra enfermedad, siempre que ésta no le impida desarrollar otro trabajo, la dirección aco-

plará de ser posible a este personal al puesto más adecuado, asignándosele a la persona trabajadora, sin opción alguna, el salario y la prima correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

3. En todo caso se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

■ **Artículo 55. Persona trabajadora embarazada**

Toda persona trabajadora embarazada, previo informe del médico de empresa o del especialista o servicio de prevención externo, si aquél no existiese, y cuando la persona trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y nivel originales.

En este supuesto, la dirección de la empresa, oído el comité de empresa o delegado/a de personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la persona trabajadora embarazada, y que, por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la persona trabajadora embarazada como la persona trabajadora afectada por el cambio percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

Capítulo X

Principio de igualdad y no discriminación

■ Artículo 56. Formalización

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

■ Artículo 57. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

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

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial metalgráfico, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

■ Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector metalgráfico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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

1. Acceso al empleo. – Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna

relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. – El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. – En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.
4. Formación profesional. – En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. – Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector metalgráfico, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el capítulo II del presente convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.
6. Demás condiciones de trabajo. – En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. – No se tolerará en las empresas del sector metalgráfico, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el 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. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca 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.

■ Artículo 59. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.
2. En el caso de las empresas del sector metalgráfico **de cincuenta o más** personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.
3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.
4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la participación en la elaboración de los planes de igualdad y en el seguimiento de estos.

■ Artículo 60. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo. Se adjunta modelo en Apéndice II

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción. En el Apéndice II del presente capítulo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar una referencia para la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

■ **Artículo 61. Objetivos de los planes de igualdad**

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

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

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

- d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras, en especial de las personas trabajadoras embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

■ **Artículo 62. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad**

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas metalgráficas afectadas por el presente Capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

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

Las empresas dispondrán de un plazo de doce meses a partir de la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores para la elaboración del primer plan de igualdad.

El plan de igualdad tendrá la duración que determinen las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años.

■ **Artículo 63. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación**

1. **Introducción.** – Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. **Definición.**– El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como 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 y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. **Adopción de un código de conducta.**– Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura como Apéndice I del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. **Protocolo de actuación de las empresas metalgráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

- a) **Procedimiento informal.** – En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

- b) Procedimiento formal. – En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.
1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.
 2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
 3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
 4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
 5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el código de conducta del presente convenio.
 6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Apéndice I

Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del sector metalgráfico

- I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- II. Se entiende por acoso sexual 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. Se entiende por 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.
- IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el Capítulo X del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica.
- V. El artículo 41 del mencionado convenio dispone que puede ser considerado hasta falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

Apéndice II

Plantilla de diagnóstico de situación entre mujeres y hombres en las empresas metalgráficas

Esta plantilla debe confeccionarse por centro de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa.

a) Número de personas en plantilla del centro de trabajo o de la empresa		
Año o años anteriores		
Mujeres	Hombres	

b) Distribución de la plantilla por edades (número de personas por tramo de edad)		
Tramos de edad	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Menos de 19 años		
De 19 a 30 años		
De 31 a 45 años		
De 46 a 55 años		
De 56 a 60 años		
De 61 a 65 años		
Mayores de 65 años		

c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato		
Plantilla por tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijos a tiempo completo		
Fijos a tiempo parcial		
Fijos discontinuos a tiempo completo		
Fijos discontinuos a tiempo parcial		
Temporales a tiempo completo		
Temporales a tiempo parcial		
Otras modalidades contractuales		

d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso		
Naturaleza del contrato de trabajo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijo indefinido		
A tiempo determinado o temporal		

e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos

Causa o motivo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fin contrato temporal		
Dimisión de la persona trabajadora		
No superar el periodo de prueba		
Despido		
Jubilación		
Incapacidad o Invalidez		
Otros		

f) Número de personas con contrato temporal

Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicio determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación parcial		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo)

Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicio determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación parcial		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

h) Número de personas por Grupo o Área Funcional (según definiciones del artículo 9 del Convenio)

Grupo o Área Funcional	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Directivos y técnicos		
Empleados		
Operarios		

 VOLVER AL INDICE

i) Número de personas por Nivel Profesional (según definiciones del artículo 10 del Convenio)		
Nivel Profesional	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Nivel Profesional 1		
Nivel Profesional 2		
Nivel Profesional 3		
Nivel Profesional 4		
Nivel Profesional 5		
Nivel Profesional 6		
Nivel Profesional 7		
Nivel Profesional 8		

j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

l) Número de personas según su jornada de trabajo		
Tipo de jornada	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Jornada partida o fraccionada		
Jornada continuada		

m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada, o suspendido su contrato por excedencia, guarda legal de hijo menor, u otros motivos familiares.		
Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Excedencia		
Guarda legal de hijos menores		
Otros motivos familiares		

n) Número de días de absentismo		
Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Enfermedad común y accidente no laboral		
Accidente de trabajo y enfermedad profesional		
Maternidad o Paternidad		

Adopción o acogimiento		
Permisos retribuidos		
Otras ausencias		

o) Retribución media mensual ¹ .		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

p) Situaciones de acoso y de acoso por razón de sexo ² .		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

q) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

r) Número de personas con contratos de alta dirección		
Año o años anteriores	Mujeres	Hombres

Evaluación, comentarios y observaciones

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fecha y firma (La Empresa)

¹ Han de tomarse todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia de la persona trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todas las personas trabajadoras, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de estos y estas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.

² Este apartado únicamente se cumplimentará en los casos que concurra resolución judicial firme que haya reconocido las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Capítulo XI

Comisión paritaria

■ Artículo 64. Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por cinco representantes de las personas trabajadoras y cinco de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes del convenio y los segundos por la AME; será presidida por la persona que la comisión designe por acuerdo de ambas partes, si bien podrá actuar sin presidente o presidenta, si así se acordase. Las partes podrán comparecer asistidas de asesores o asesoras, con un máximo de dos por cada una de ellas.

- 1) Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:
 - a) Como función principal, interpretar las cláusulas del convenio, y el desarrollo de todas aquellas cuestiones que se deriven de su aplicación, así como informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un mes; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.
 - b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto a nivel zonal para supuestos determinados, que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución que proceda.
 - c) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de prevención de riesgos laborales, llevándose a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este convenio.

2) Procedimiento de actuación:

Las reclamaciones a la comisión paritaria se podrán efectuar por la empresa, el comité de empresa, los sindicatos legalmente constituidos y con afiliados afectados por el convenio colectivo, a través de alguno de los sindicatos firmantes.

La comisión se reunirá lo antes posible, sin sobrepasar el plazo de siete días establecido para la resolución de las discrepancias presentadas en procesos de consulta en los casos de inaplicación de condiciones de trabajo, y de un mes desde la recepción de la reclamación en el resto de los supuestos.

La comisión paritaria, tras celebrarse la reunión, deberá emitir un informe con su resolución en el plazo de tres (3) días laborables a contar desde ésta última. Dicho plazo podrá ser ampliado, si así se acuerda por ambas partes, en el caso de que la envergadura de la materia reclamada requiera un mayor estudio. Dicha resolución, deberá ser remitida por los secretarios o secretarías al reclamante al siguiente día hábil al que se tome, y tendrá carácter vinculante para las partes, si ha sido tomada por unanimidad.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo en el seno de la comisión paritaria, éste no fuese vinculante, y considerase que la resolución vulnera sus derechos, éste podrá ejercer las acciones que estime pertinentes, previo agotamiento del procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos al que se hace referencia en el artículo 65 del presente convenio.

Las partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

En base a lo establecido en este artículo se crea una comisión específica de seguimiento del convenio, seguridad y salud, igualdad, formación y medio ambiente constituida por los propios miembros de la comisión paritaria, es decir, cinco representantes de las personas trabajadoras y cinco de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas, esta comisión tendrá entre sus funciones las específicas de estas materias y se reunirá al menos dos veces al año.

Capítulo XII

Solución extrajudicial de conflictos

■ Artículo 65. Adhesión del sector metalgráfico y de fabricación de envases metálicos al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

■ Artículo 66. Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las estipulaciones contempladas en el presente artículo.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la normativa vigente, cuyo contenido mínimo será:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil y periodo máximo para renovarlos.
- b) Gastos que pudiera tener la persona trabajadora en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.
- c) Horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.
- d) El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- e) Centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora a distancia y donde en su caso, desarrollará la parte de jornada presencial.
- f) Lugar elegido por la persona trabajadora para teletrabajar.
- g) Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Duración del acuerdo.

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

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

El Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos/pactos colectivos de empresa que pudieran celebrarse con la representación legal de las personas trabajadoras sobre esta materia específica de contenidos mínimos.

2. Dotación, medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y/o mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.
- Teléfono móvil con línea, y datos necesarios y suficientes para la conexión wifi.
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Adicionalmente a la dotación como adecuados por parte de la empresa por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad de **32,5 euros mensuales**, salvo acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras o en su caso con el interesado, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

La cantidad de 32,5 euros mensuales se aplicará para el año 2024. Esta cantidad se incrementará durante la vigencia del convenio en el mismo porcentaje en que lo hagan los salarios recogidos en el artículo 17, incluida la eventual aplicación de la revisión salarial establecida en el artículo 18.

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

3. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

4. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo. Se aportará a la RLPT las evaluaciones de riesgos que se realicen en este colectivo.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.

■ **Artículo 67. Derecho a la desconexión digital**

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

Las empresas desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.

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

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

■ **Artículo 68. Registro de jornada**

Las empresas 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, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas.

En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente.

Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario. En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa un sistema de registro de jornada.

La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma.

En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

Procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada

1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse:

Colectivos:

Trabajadores de producción, mantenimiento, etc. (mano de obra directa).

Personal administrativo y de tareas de gestión (mano de obra indirecta).

Personal con contrato a tiempo parcial.

Personal con reducción de jornada.

Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada.

Personal desplazado.

Delegados de personal o sindicales.

Tipos de jornada:

Jornada continua.

Jornada partida.

Guardias.

Retenes o disponibilidad.

Horas extraordinarias.

Flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma.

Teletrabajo.

Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.

En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso.

2. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a esta obligación legal:

Tarjetas de control de acceso.

Huellas dactilares.

Libros de registro.

Etc.

 VOLVER AL INDICE

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

El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados.

La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares.

El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

3. Acceso al registro.

Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social.

No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad de la persona trabajadora para realizar el registro.

Disposiciones adicionales

■ Disposición adicional primera. Formación y reciclaje

La Asociación Metalgráfica Española se compromete al respeto de los acuerdos tripartitos sobre formación continua suscritos, así como al cumplimiento en materia de formación de lo establecido legalmente.

Así mismo, con independencia de lo recogido en el artículo 1 (Ámbito funcional), a efectos de formación y en tanto en cuanto no existiese una fundación sectorial específica, las partes se adhieren a la programación de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

■ Disposición adicional segunda. Complemento específico (Ex antigüedad)

Las personas trabajadoras adscritas al presente convenio continuarán percibiendo “ad personam” el complemento específico (ex antigüedad) que venían percibiendo, incrementado en su caso, anualmente en el porcentaje que ambas partes acuerden. Este complemento se percibirá en las 14 pagas del convenio.

A título ilustrativo, este complemento fue creado tomando como referencia la categoría profesional y la antigüedad de las personas trabajadoras al 31 de diciembre de 1995. Situación que desde entonces permanece invariable, excepto en la revalorización de la cuantía por efecto de lo indicado en el párrafo anterior.

Los importes del complemento específico (ex-antigüedad) que percibe cada trabajador, se incrementaron, según tablas 2008, en un 20%.

Durante la vigencia del presente convenio, este concepto se actualizará según lo pactado en sus artículos 17 y 18.

Se adjuntan tablas, calculadas con los criterios antes mencionados, como Anexo 5.

■ Disposición adicional tercera

Los contratos de trabajo celebrados antes del 30 de marzo de 2022 se registrarán por las disposiciones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

■ Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria de Seguimiento del Empleo y las Modalidades de Contratación

Las partes constituyen una comisión paritaria en materia de seguimiento del empleo y las modalidades de contratación, que estará compuesta por 3 personas designadas por los sindicatos más 3 designadas por las organizaciones empresariales, firmantes del presente convenio colectivo. En caso de que así lo decida, las y los componentes de la comisión podrán ir acompañadas de otra persona asesora.

Las funciones de la comisión serán las de analizar y estudiar anualmente, en al menos dos reuniones al año, el comportamiento del empleo y las modalidades de contratación utilizadas en la industria metalgráfica a raíz del cambio normativo producido en esta materia, durante la vigencia temporal del presente convenio colectivo. Comprometiéndose, por defecto, a aportar toda la información necesaria a petición de alguna de las partes. En esta comisión se estudiará asimismo la adecuación de la duración temporal de la vigencia del porcentaje de fijeza establecido en el texto del convenio, así como de la vigencia de la ampliación a nueve meses de los contratos por circunstancias de la producción.

■ **Disposición adicional quinta. Comisión de Estudio y Adaptación de la Clasificación Profesional**

1.- El presente artículo tiene por objeto la creación de una comisión encargada de la revisión, análisis y negociación de un sistema de clasificación profesional pactado en el ámbito del presente convenio colectivo. La finalidad de esta comisión será garantizar que el sistema de clasificación profesional se ajuste a las necesidades organizativas, productivas y funcionales de la empresa, respetando los principios de igualdad, no discriminación y equidad retributiva, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores

2.- Composición de la comisión.

La comisión estará integrada por un número igual de representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, designados por las partes firmantes del convenio colectivo, con un máximo de 6 miembros por cada parte firmante del presente convenio.

3.- Competencias de la comisión.

La comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1. Analizar el sistema de clasificación profesional vigente y proponer modificaciones que se ajusten a las necesidades actuales del sector.**
- 2. Garantizar que el sistema de clasificación profesional respete los principios de igualdad y no discriminación, conforme al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores**
- 3. Negociar y acordar si procede la actualización de los grupos profesionales y niveles, conforme a los criterios establecidos en el convenio colectivo y la normativa aplicable.**
- 4. Elaborar un informe final con las propuestas de modificación del sistema de clasificación profesional, que será sometido a la aprobación de la comisión negociadora del convenio colectivo.**

■ **Disposición adicional sexta. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio

colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

- 1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.**
- 2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.**
- 3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.**
- 4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.**
- 5. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.**
- 6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que habrá de cumplir con el contenido mínimo recogido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, o norma que lo sustituya en un futuro.**
- 7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.**
- 8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.**

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

Disposiciones transitorias

■ Disposición transitoria primera. Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos

Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral derogada de 1 de diciembre de 1971 de la Industria Metalgráfica, en la forma que en el mismo se establece, en tanto y cuanto no se llegue a un acuerdo sobre su modificación por la comisión negociadora del convenio, que se compromete a su negociación y adaptación.

■ Disposición transitoria segunda. Acuerdo marco sobre aplicación de la clasificación profesional

Dada la reciente aplicación de la nueva clasificación profesional, se entiende como parte integrante del presente convenio el acuerdo sobre aplicación de la clasificación profesional de fecha 6 de mayo de 2008, publicado en el BOE de 21 de julio de 2008. No obstante, por mayor comodidad, se reproduce a continuación el apartado de compensación, absorción, derechos adquiridos y garantía “ad personam”, de dicho acuerdo:

1. En materia de compensación, absorción y derechos adquiridos se estará a lo establecido en los apartados siguientes:
 - a) Queda garantizado a la persona trabajadora el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idénticas tareas recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones. Lo anterior será extensivo a aquellas personas trabajadoras que viendo extinguido su contrato de trabajo, por causas a él no imputables, sean de nuevo contratados.
 - b) El exceso que pudieran percibir individualmente las personas trabajadoras en cómputo anual, respecto de las cantidades debidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se percibirá con el mismo carácter con que se vinieren devengando.

Así mismo aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la aplicación de este acuerdo, perciban pluses o complementos de cualquier índole y cuantía, derivados de su puesto de trabajo, o aquellas personas trabajadoras que en un futuro promocionaran a estos puestos de trabajo, tendrán derecho a mantener y/o percibir los mencionados pluses o complementos en igual o similar manera y todo ello siempre que no se establezca lo contrario en la Negociación Colectiva o Pacto de Empresa.

- c) Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel retributivo actual, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este acuerdo.
- d) El hecho de agrupar distintas categorías en un nivel no implica que los conceptos complementarios retributivos existentes con anterioridad a la nueva clasificación deban extrapolarse al resto de personas integrantes de ese nivel (p.ej.: complementos personales, de calidad o cantidad de trabajo....) No obstante, cuando estos complementos no estén asociados a una función o tarea concreta, sus actuales perceptores los mantendrán “ad personam”.

■ Disposición transitoria tercera. Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional

Conforme al acuerdo sobre aplicación de la clasificación profesional de fecha 6 de mayo de 2008, publicado en el BOE de 21 de julio de 2008, se crea una comisión paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de este acuerdo de clasificación profesional, basado en niveles profesionales y grupos funcionales.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en la aplicación de la clasificación profesional, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

La comisión paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 10 días, desde la fecha en que esta comisión tenga conocimiento de la misma; en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha comisión paritaria estará compuesta por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que estimen necesarias las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La comisión paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de niveles profesionales.

A efectos de notificación la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, tiene su domicilio en: C/. Príncipe de Vergara n. 74- 5ª planta Madrid, dando traslado a las partes.

■ Disposición transitoria cuarta. Manual de valoración de puestos de trabajo

Ambas partes acuerdan que la comisión paritaria utilice como herramienta para ayudar en la resolución de las consultas que se realicen como consecuencia de tareas no previstas inicialmente en la presente clasificación profesional, el manual de valoración de puestos de trabajo que se incorpora como Anexo 2. Se adjunta como Anexo 3 modelo de cuestionario para la definición del puesto de trabajo y como Anexo 4 un modelo de análisis para su uso en el seno de la comisión (Hojas de exigencias del puesto).

■ Disposición transitoria quinta. Tabla de equivalencias

A título orientativo se adjunta la tabla de equivalencia entre los niveles profesionales y las antiguas categorías profesionales.

TABLA DE EQUIVALENCIA CATEGORÍAS / NIVELES	
NIVEL	ANTIGUA CATEGORIA
1	TITULADO GRADO SUPERIOR
2	TITULADO GRADO MEDIO
3	JEFE ADMINISTRATIVO 1º DELINEANTE, DIBUJANTE PROYECTISTA 1ª JEFE DE ORGANIZACIÓN ENCARGADO MAESTRO ENCARGADO
4	JEFE ADMINISTRATIVO 2º DELINEANTE, PROYECTISTA 2ª TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN ENCARGADO DE SECCIÓN OFICIAL 1º ESPECIAL. DE LITOGRAF. OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
5	DELINEANTE, PROYECTISTAS 3ª OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO OFICIAL 1º FÁBRICA ALMACENERO LISTERO
6	ALMACENERO OFICIAL 2ª FÁBRICA
7	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS OFICIAL 3ª FÁBRICA CAPATAZ TELEFONISTA ESPECIALISTA
8	GUARDA Y SERENO AUXILIAR DE FÁBRICA

■ Disposición transitoria sexta. Remisiones a la extinta Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica

Las remisiones que en los convenios colectivos de ámbito inferior aún se vienen realizando a lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral Metalgráfica se entenderán realizadas, en relación a las materias aquí negociadas, a lo dispuesto en el presente convenio.

Anexo 1

TABLA SALARIAL POR NIVELES AÑO 2024 (3%)					
NIVEL		ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
1	SALARIO NIVEL	40.886,38	2.920,46	29,20	29,32
2	SALARIO NIVEL	30.987,49	2.213,40	22,13	25,25
3	SALARIO NIVEL	30.625,55	2.187,53	21,88	22,78
4	SALARIO NIVEL	28.297,00	2.021,21	20,22	21,42
5	SALARIO NIVEL	26.665,17	1.904,66	19,04	19,24
6	SALARIO NIVEL	25.156,24	1.796,88	17,98	18,04
7	SALARIO NIVEL	24.201,95	1.728,70	17,27	17,64
8	SALARIO NIVEL	22.947,64	1.639,12	16,39	16,87

CONTRATOS DE FORMACIÓN	ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
PRIMER AÑO	19.968,43	1.426,31	0	14,42
SEGUNDO AÑO	22.568,04	1.612,00	0	15,87

OTROS CONCEPTOS	
DIETA COMPLETA	68,32
MEDIA DIETA	34,12
USO VEHÍCULO PROPIO	0,42
AYUDA ESTUDIOS	26,38
AYUDA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	185,62
TRABAJO A DISTANCIA-TELETREBAJO	32,50

[VOLVER AL INDICE](#)

Tabla de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2024	
Nivel	Descuento P.A.P.
1	58,33
2	42,72
3	41,77
4	38,71
5	35,85
6	34,67
7	33,46
8	32,01

TABLA SALARIAL PROVISIONAL POR NIVELES AÑO 2025 (3%)					
NIVEL		ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
1	SALARIO NIVEL	42.112,97	3.008,07	30,08	30,20
2	SALARIO NIVEL	31.917,11	2.279,80	22,79	26,01
3	SALARIO NIVEL	31.544,32	2.253,16	22,54	23,46
4	SALARIO NIVEL	29.145,91	2.081,85	20,83	22,06
5	SALARIO NIVEL	27.465,13	1.961,80	19,61	19,82
6	SALARIO NIVEL	25.910,93	1.850,79	18,52	18,58
7	SALARIO NIVEL	24.928,01	1.780,56	17,79	18,17
8	SALARIO NIVEL	23.636,07	1.688,29	16,88	17,38

CONTRATOS DE FORMACIÓN	ANUAL	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	NOCTURNO	HORAS EXTRA
PRIMER AÑO	20.567,48	1.469,10	0,00	14,85
SEGUNDO AÑO	23.245,08	1.660,36	0,00	16,35

OTROS CONCEPTOS	
DIETA COMPLETA	70,37
MEDIA DIETA	35,14
USO VEHÍCULO PROPIO	0,43
AYUDA ESTUDIOS	27,17
AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	191,19
TRABAJO A DISTANCIA-TELETRABAJO	33,48

Tabla provisional de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad **2025**

Nivel	Descuento P.A.P.
1	60,08
2	44,00
3	43,02
4	39,87
5	36,93
6	35,71
7	34,46
8	32,97

Anexo 2

Manual de valoración de puestos de trabajo

1.- Introducción

El presente Manual está destinado a evaluar los distintos puestos de trabajo encuadrados en los niveles profesionales de las empresas adscritas al **Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos**.

Se basa en el sistema conocido por valoración por escalas discontinuas, reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, y para su utilización es conveniente tener presentes las siguientes consideraciones:

- 1º- Es preciso haber efectuado las descripciones, en detalle, de cada una de las tareas a valorar.
- 2º- Para valorar correctamente, debe tenerse presente que se valora el puesto de trabajo y no a la persona que lo ocupa.
- 3º- Durante todas las sesiones de valoración es preciso mantener un único criterio de evaluación. Para ello deberá tenerse en cuenta que para la asignación de un grado en cualquier factor de valoración, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de las definiciones del mismo, aunque en conjunto den una idea de nivel que ayuda a la adjudicación de un grado en caso de duda.
- 4º- Cuando en un grado de cualquier factor de valoración no se hace referencia expresa de un determinado concepto, se supone que se mantiene lo expresado respecto al mismo en grados anteriores.
- 5º- Si al valorar un factor persiste la duda entre la adjudicación entre dos grados consecutivos, excepcionalmente, y siempre que se demuestre como absolutamente justificado, podrá asignársele un grado intermedio.

2.- Índice de factores

En este manual figuran 6 factores generales y 12 sub-factores, y para cada puesto de trabajo han de valorarse un total de 3 factores generales y 8 sub-factores.

Factores generales:

- A. Conocimientos
- B. Iniciativa
- C. Autonomía
- D. Responsabilidades

E. Mando

F. Complejidad

Sub-factores:

De Conocimientos:

A.1 Formación básica

A.2 Conocimiento de idiomas

A.3.a Experiencia

A.3.b Aprendizaje

De responsabilidades:

D.1.a Sobre datos confidenciales

D.1.b Sobre el equipo de trabajo

D.2.a Sobre errores

D.2.b Sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo

D.3.a Sobre contactos con otros

D.3.b Sobre seguridad de otros

De Complejidad:

F.1 Dificultad del trabajo

F.2 Condiciones de trabajo

Tal como puede observarse en la anterior relación, los factores generales de conocimientos y de responsabilidades se fraccionan en varios sub-factores, y de estos, a su vez, los designados con los números A.2, D.1, D.2, y D.3 se desdoblan, siendo los que se identifican con la letra **a** para puestos de trabajo conocidos generalmente como indirectos (administración, técnicos, comerciales, etc.), y los que se marcan con la letra **b** para puestos de trabajo directos de producción. Puede darse el caso de estar valorando un puesto de trabajo encuadrado entre los que se definen como “directos” y considerar que sería mejor valorar para el mismo ciertos factores de los identificados con la letra **a** (para puestos “indirectos”), o viceversa. En este caso se procederá a valorar los dos factores del mismo número (y letra a y b), e incluir en la valoración del puesto aquel que quede valorado en mayor grado.

Factor A: Conocimientos sub-factor

A.1: Formación básica

Definición:

Este factor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo que se valora.

- Grado 1:
- a.- Realizar siempre un mismo trabajo, simple y repetitivo.
 - b.- Conocimientos teóricos específicos mínimos.

Ejemplos:

- Leer y escribir letras y números.
- Leer y anotar valores de indicadores de aparatos de control.
- Conocer e interpretar los símbolos de dispositivos informativos visuales o auditivos.
- Llevar a cabo órdenes verbales estrictas.
- Expresarse verbalmente utilizando un vocabulario usual.
- Realizar operaciones de carga y descarga.

- Grado 2:
- a.- Realizar más de un trabajo, pero todos simples y repetitivos.
 - b.- Conocimientos teóricos a nivel de cultura general.

Ejemplos:

- Saber interpretar documentos simples o instrucciones elementales escritas, sencillas.
- Hacer pequeñas anotaciones en tarjetas, fichas o similares.
- Cumplimentar estadillos numéricos impresos.
- Sumar y restar. Numerar o hacer recuentos simples.
- Ejecutar trabajos de acarreo de materiales o productos, valiéndose de elementos de transporte sencillos (carretillas de mano, montacargas, etc.).

- Grado 3:
- a.- La tarea consiste en utilizar más de un procedimiento de trabajo sencillo o manejar varias instalaciones elementales.
 - b.- Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar.

Ejemplos:

- Interpretar escritos redactados con lenguaje o expresiones habituales de trabajo.
- Informar sobre el trabajo realizado, utilizando un vocabulario adecuado (número muy limitado de palabras o de expresiones).
- Realizar cálculos elementales con decimales.
- Conducir y regular una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso (taladros, transpaletas, etc.).
- Manejo limitado de máquinas de escribir, calculadoras, fotocopadoras, etc.
- Interpretar dibujos sencillos (hasta 3 vistas en general).

Grado 4: a.- La tarea consiste en utilizar un procedimiento de trabajo algo complejo o manejar una instalación normal.

b.- Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar, más cursillos complementarios de especialización para el puesto de trabajo.

c.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Conducción de carretillas elevadoras dentro del recinto de la empresa
- Redactar informes del trabajo realizado, incidencias del mismo, etc., utilizando un vocabulario limitado sin precauciones ortográficas.
- Utilización normal de la regla de tres y de fórmulas simples; cálculo de porcentajes, fracciones y proporciones.
- Lectura de aparatos de control, interpretando sus indicaciones.
- Interpretar dibujos de despiece o fichas técnicas y conjuntos sencillos.
- Mecanografiar escritos sencillos o introducir datos en el ordenador a través de su teclado.

Grado 5: a.- Realizar un solo trabajo, que por ser relativamente complejo, requiere ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.

b.- Accionar una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso.

c.- Conocimientos a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, o equivalente.

d.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Interpretar escritos relativamente complicados, redactados con lenguaje o expresiones habituales del trabajo.
- Redactar escritos internos, interpretando las instrucciones dadas para ello.
- Vigilar la marcha de motores eléctricos, bombas, compresores, calderas de vapor o similares regulando sus mandos, sin cálculo.
- Nociones de matemáticas aplicadas a trabajos técnicos.
- Manejo de máquinas de calcular en operaciones variadas.
- Mecnografiar escritos usuales o utilizar un programa en el ordenador que requiere una formación específica para saber emplearlo.
- Interpretación de croquis de instalaciones o esquemas eléctricos normales.

- Grado 6:
- a.- Realizar varios trabajos, que por ser relativamente complejos, requieren ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.
 - b.- Conducción de varias instalaciones o equipos que no exigen grandes exactitudes.
 - c.- Conocimientos a nivel de formación profesional de grado medio o similar, más cursillos de especialización.
 - d.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Redactar correspondencia sencilla y rutinaria para clientes o proveedores (pedidos, acuses de recibo, etc.), según indicaciones dadas por un superior.
- Utilización de tablas y formularios.
- Interpretación de dibujos de despiece complicados (conjuntos, instalaciones, esquemas eléctricos complicados).
- Usar soportes informáticos tipo hoja de cálculo, base de datos, gráficos, etc. en todas sus posibilidades.
- Verificar, medir o controlar, decidiendo sobre posteriores aceptaciones o rechazos.

- Grado 7:
- a.- Puestos de trabajo que requieren el dominio de una especialidad, en los que deben realizarse tareas de las comúnmente conocidas como “de oficio”.
 - b.- Conocimientos a nivel de formación profesional de grado superior o similar.
 - c.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Conocimientos característicos de utilización de materiales.
- Croquizar piezas, elementos de instalaciones, esquemas eléctricos, etc.
- Efectuar mediciones de dimensiones, alineaciones, perpendicularidades, etc., en mecanismos o estructuras.
- Realización de cálculos sencillos.
- Redactar informes, escritos y correspondencia, con breves comentarios, explicaciones o razonamientos propios, y un buen nivel de ortografía.
- Interpretar textos escritos con lenguaje o expresiones normales, pero que pueden ser extrañas a las que habitualmente se utilizan para el trabajo.
- Manejo de máquinas de calcular o programas informáticos científicos o financieros básicos.

- Grado 8:
- a.- Puestos de trabajo que requieren los conocimientos teóricos/prácticos de una profesión suficientes para el desarrollo de todas las tareas que se le encomienden, con las limitaciones lógicas de la falta de experiencia o de conocimientos complementarios.
 - b.- Conocimientos a nivel de formación profesional de grado superior, más cursillos de especialización o generales, o similar.
 - c.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Ejecución de dibujos de despiece, esquemas de instalaciones, proyecciones.
- Proyecto de distribuciones en planta, elementos simples de instalaciones, etc.
- Conocimientos matemáticos que permiten ejecutar de forma autónoma y siguiendo procesos establecidos, una serie de operaciones de determinación y análisis de datos.
- Interpretar textos complicados, escritos con lenguaje o expresiones habituales, peculiares de una especialidad distinta a la propia.

 VOLVER AL INDICE

- Redacción de correspondencia muy diversificada, que requiere amplia información, ya sea a partir de los propios conocimientos, ya por indicaciones sumarias de un superior.
- Dibujo industrial.

- Grado 9:
- a.- Tareas que requieren conocimientos tanto teóricos como prácticos de una profesión, pudiendo realizar cualquier tarea que se le encomiende, resolviendo todos los problemas que se le presenten.
 - b.- Conocimientos a nivel de carrera universitaria de grado medio o similar.
 - c.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.
 - d.- Conocimientos amplios de dibujo y diseño industrial.

Ejemplos:

- Redacción de textos complejos, que requieren un amplio dominio del idioma y de la profesión propia.
- Cálculo de resistencia de materiales, estructuras, mecanismos, etc.

- Grado 10:
- a.- Realizar trabajos que exigen profundos conocimientos especializados en un campo profesional que incluye áreas diversas interrelacionadas, que permiten establecer o modificar secuencias operacionales para conseguir los objetivos establecidos para el propio puesto de trabajo.
 - b.- Conocimientos a nivel de carrera universitaria de grado medio o similar, más cursos de especialización, o carrera universitaria de grado superior.
 - c.- Supervisión de puestos de trabajo valorados en los grados inferiores de este factor.

Ejemplos:

- Redacción de textos muy complejos que requieren un amplio dominio del idioma y de la profesión propia.
- Confección y redacción de informes destinados a su publicación en revistas especializadas tanto nacionales como internacionales.
- Implantación de sistemas de investigación y análisis siguiendo procedimientos conocidos.

Sub-factor A.2: Conocimiento de idiomasDefinición:

Este sub-factor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

Asignación:

Grado 1.- No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.

Grado 2.- Conocimientos de un idioma extranjero

Grado 3.- Dominio de un idioma extranjero o conocimiento de mas de uno.

Grado 4.- Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro u otros.

Grado 5.- Dominio de más de un idioma extranjero.

Nota:

- Se entiende por conocimiento de un idioma, el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.
- Se entiende por dominio de un idioma, el poseer suficientes conocimientos para mantener una conversación con total soltura, así como para poder leer y escribir de forma correcta y amplia.

Sub-factor A.3.a: ExperienciaDefinición:

Este sub-factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

Asignación:

Grado 1: Menos de un mes de experiencia.

Grado 2: Hasta tres meses de experiencia.

Grado 3: Hasta nueve meses de experiencia.

Grado 4: Hasta dieciocho meses de experiencia.

Grado 5: Hasta tres años de experiencia.

Grado 6: Más de tres años de experiencia.

 VOLVER AL INDICE

Sub-factor A.3.b: Aprendizaje

Definición:

Este sub-factor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de formación ordenada, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la empresa al puesto de trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posea la formación valorada en el sub-factor formación básica.

Asignación:

- | | |
|----------|---|
| Grado 1: | Trabajos que necesitan como máximo un período de aprendizaje ordenado y continuo de 1 semana de duración. |
| Grado 2: | Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 2 semanas. |
| Grado 3: | Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 4 semanas. |
| Grado 4: | Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 8 semanas. |
| Grado 5: | Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 12 semanas. |
| Grado 6: | Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de más de 12 semanas. |

Factor B: Iniciativa

Definición:

Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Asignación:

- | | |
|----------|---|
| Grado 1: | <p>a.- Tareas simples repetitivas o de rutina.</p> <p>b.- Actuación según instrucciones verbales o escritas exactas y concretas.</p> <p>c.- Trabajos cuya iniciativa la asume el mando directo del ocupante del Puesto de Trabajo.</p> <p>d.- Tareas que prácticamente no requieren tomar determinaciones ni planificaciones por estar todo ello minuciosamente estipulado.</p> |
|----------|---|

- Grado 2:
- a.- Realizar trabajos variados simples dentro de su especialidad.
 - b.- Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta capacidad de discernimiento.
 - c.- Determinar cuándo un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.
- Grado 3:
- a.- Realizar trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad.
 - b.- Trabajar sin instrucciones, con iniciativa normal en un trabajo conocido.
 - c.- Determinar cuándo un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.
- Grado 4:
- a.- Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual, del que solo se dispone del método general.
 - b.- Tomar decisiones que requieren considerable iniciativa sobre trabajos conocidos.
 - c.- Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas que aún no tienen procedimiento establecido.
- Grado 5:
- a.- Trabajar independientemente para alcanzar resultados de aplicación general.
 - b.- Organizar trabajos complejos y no repetitivos.
 - c.- Tomar determinaciones sobre situaciones nuevas de tareas complejas que requieren un elevado grado de iniciativa.

Factor C: Autonomía

Definición:

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Asignación:

- Grado 1:
- a.- Puesto de trabajo sometido a estrecha supervisión.
 - b.- Puesto de trabajo a las órdenes de un solo superior, a través de quien se reciben todas las órdenes de trabajo.

 VOLVER AL INDICE

- Grado 2:
- a.- Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
 - b.- Puesto de trabajo a las órdenes de un solo superior, pero que deben atenderse peticiones de otras personas esporádicamente.
- Grado 3:
- a.- Puesto de trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del puesto de trabajo.
 - b.- Puesto de trabajo que estando a las órdenes de un solo superior, deben atenderse peticiones de otras personas ocupando con ello aproximadamente la mitad de su jornada de trabajo.
- Grado 4:
- a.- Las tareas de este puesto de trabajo no reciben supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.
- Grado 5:
- a.- Puesto de trabajo en el que su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas, con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Factor D: Responsabilidades

Sub-factor D.1.a: Responsabilidad sobre datos confidenciales

Definición:

Este sub-factor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un puesto de trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la empresa.

El tipo de daños que se pueden ocasionar, se califican a continuación:

Daño escasamente grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica de escasa cuantía o muy poca importancia para la marcha de la empresa.
- Un conflicto de características análogas.

Daño menos grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica, recuperable inmediatamente con acciones correctoras posteriores.
- Un conflicto de características análogas.

Daño grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica importante pero que se puede recuperar con el tiempo.
- Un conflicto de características análogas.

Daño muy grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica (dineraria, de contratos, imposibilidad de obtener subvenciones, etc.) que influya en el futuro de las actividades de la empresa.
- Un conflicto de características análogas.

Asignación:

Grado 1:	No se tiene acceso <u>autorizado</u> a ninguna información confidencial.
Grado 2:	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.
Grado 3:	Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la empresa.
Grado 4:	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la empresa.
Grado 5:	Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la empresa.

Sub-factor D.1.b: Responsabilidad sobre el equipo de trabajoDefinición:

Este sub-factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que podría causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desempeñar su trabajo.

 VOLVER AL INDICE

Cuando el ocupante de un puesto de trabajo actúa para la instalación o reparación de máquinas o equipos que se utilizan en otros puestos de trabajo, el resultado de su actuación debe valorarse en el sub-factor D.2.b, responsabilidad sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo.

Asignación:

- | | |
|----------|--|
| Grado 1: | Por usar elementos de tipo manual, los deterioros son los normales al desgaste por uso, y fácilmente reponibles. |
| Grado 2: | Operar con elementos mecánicos simples, tales como máquinas auxiliares; del uso de las mismas en buen o mal estado de conservación pueden resultar deficiencias rápidamente observables y subsanables. |
| Grado 3: | Realizar trabajos con máquinas, equipos e instalaciones fundamentales, de cuyo correcto montaje o conducción depende su buen estado de conservación. Se puede normalizar su uso con un gasto importante. |
| Grado 4: | Ejecutar trabajos por medio de máquinas especiales o equipos de señalada complejidad o precisión de funcionamiento, de cuya incorrecta conducción se desprenden serios perjuicios para su conservación y uso. |
| Grado 5: | Operar con instalaciones de gran complejidad, que exigen cuidados especiales, o por las grandes precisiones exigidas, o por su alto valor. El uso incorrecto produce cuantiosos gastos hasta normalizar su puesta a punto. |

Sub-factor D.2.a: Responsabilidad sobre errores

Definición:

Este factor contempla la obligación del ocupante de un puesto de trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Asignación:

- | | |
|----------|---|
| Grado 1: | Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas. |
| Grado 2: | La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones. |
| Grado 3: | Si no se descubren los errores, pueden afectar a otras áreas de trabajo, produciendo pérdidas de tiempo. En general se descubren cuando ya han producido algunas pérdidas. |

- Grado 4: Errores difíciles de detectar que pueden ocasionar retrasos, pérdidas de información, de experiencias, de materiales, de instalaciones, rescisión de contratos con empresas o entidades, denegación de subvenciones, etc.
- Grado 5: Los errores pueden provocar retrasos serios o falta de materiales vitales. Errores en trabajos de investigación que den lugar a inversiones desaprovechadas, pérdidas graves de información que supongan repetición de experiencias. Pueden, también, ser causa de pérdidas de prestigio, penalidades importantes para la empresa, o pérdidas financieras que afecten directamente a la continuidad de sus actividades.

Sub-factor D.2.b: Responsabilidad sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo

Definición:

Este sub-factor mide la responsabilidad del ocupante del puesto de trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado requerido para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa de los resultados del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes pueden tener sobre su actividad.

Asignación:

- Grado 1.-
- a.- Manejo directo de materiales. Por ejemplo: operaciones de carga y descarga, almacenaje de materiales, alimentación de instalaciones, transporte interno de piezas o mecanismo.
 - b.- Los resultados del trabajo no intervienen de forma directa en la marcha global de la actividad y no producen alteraciones en la misma.
- Grado 2.-
- a.- Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de bajo coste.
 - b.- Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la marcha de la actividad. Tales alteraciones se consideran normales del propio hecho de realizar un trabajo.
- Grado 3.-
- a.- De su intervención pueden resultar deficiencias en el proceso de trabajo o en el avance de la actividad superiores a las consideradas como normales.
 - b.- Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de bajo coste.
- Grado 4.-
- a.- Por la cantidad y calidad exigidas, su actuación debe ser especialmente cuidadosa; de lo contrario podrían derivarse cuantiosas pérdidas por errores en los procesos de trabajo o retrasos importantes en el avance de la actividad.

➔ VOLVER AL INDICE

- b.- Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de coste elevado.
- Grado 5.-
- a.- Tanto por la gran precisión del trabajo como por el elevado coste de las tareas en las que tiene intervención, la actuación ha de ser altamente cuidadosa, de lo contrario se perjudicaría gravemente la marcha de la actividad.
- b.- Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de coste elevado.

Sub-factor D.3.a: Responsabilidad sobre contactos con otros

Definición:

Este factor contempla la habilidad que un puesto de trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa ha de asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas a la misma.

Asignación:

- Grado 1:
- a.- Puestos de trabajo en los que el ocupante está sólo en contacto con sus Jefes y compañeros de su sección.
- b.- El ocupante el puesto de trabajo puede tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.
- Grado 2:
- a.- El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.
- b.- El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos rutinarios con personas ajenas a la empresa (recepción de visitas, tramitación de llamadas telefónicas, entrega de documentos, etc.).
- Grado 3:
- a.- El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.
- Grado 4:
- a.- El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos responsables con personas ajenas a la empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.
- Grado 5:
- a.- Contactos frecuentes o regulares, sin supervisión, con personas de otros centros de la empresa o entidades externas, que requieren tacto y conocimientos considerables. El objetivo de estos contactos puede ser el conseguir recursos u obtener contratos.

Sub-factor D.3.b: responsabilidad sobre seguridad de otros

Definición:

Este factor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas que se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, de cuyo funcionamiento no es responsable el ocupante del puesto, funcionan correctamente.

Asignación:

- | | |
|----------|--|
| Grado 1: | <p>a.- Para puestos de trabajo aislados o no peligrosos.</p> <p>b.- Es totalmente imposible que los demás sufran daños por causa de la inadvertencia del ocupante del puesto.</p> <p>c.- Mando directo sobre puestos de trabajo aislados o no peligrosos.</p> |
| Grado 2: | <p>a.- Para puestos de trabajo en los que se debe actuar con un cuidado normal para evitar accidentes a otras personas que están dentro del área de su actividad.</p> <p>b.- El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer actuar con un cuidado normal al personal que depende de él directamente, para evitar eventuales accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que están dentro del área de su actividad.</p> |
| Grado 3: | <p>a.- Deben observarse las reglas de seguridad dictadas para el puesto de trabajo, a fin de evitar accidentes a otros.</p> <p>b.- El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer observar las reglas de seguridad dictadas para los ocupantes de los puestos de trabajo sobre los que ejerce mando directo, para evitar accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.</p> |
| Grado 4: | <p>a.- Debe mantenerse un cuidado constante para evitar accidentes a otros por la peligrosidad propia del puesto.</p> <p>b.- El ocupante del puesto de trabajo es responsable de hacer mantener un cuidado constante al personal que depende de él directamente, para evitar accidentes que pueden ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.</p> |
| Grado 5: | <p>a.- La seguridad de los demás depende exclusivamente de que el ocupante del puesto de trabajo actúe, vigile o sea eficaz en hacer que sus subordinados trabajen de forma adecuada, todo ello para evitar accidentes a los demás. Su negligencia en cualquiera de estos cometidos puede provocar accidentes fatales a otros, incluso con carácter colectivo.</p> |

 VOLVER AL INDICE

Factor E: mando

Definición:

Este factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del puesto de trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Se han de considerar la personalidad y la preparación necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos y si éstos están destinados a dar o recibir información.

Asignación:

- | | |
|-----------------|--|
| Grado 1: | a.- El ocupante es responsable solamente de su propio trabajo. |
| Grado 2: | a.- Situaciones de mando delegado o supervisión funcional.

b.- Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.

c.- Instruir o dirigir el trabajo de una o dos personas. |
| Grado 3: | a.- Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 3 personas. |
| Grado 4: | a.- Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 10 personas.

b.- Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 3 de este factor. |
| Grado 5: | a.- Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 25 personas.

b.- Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 4 de este factor. |
| Grado 6: | a.- Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 50 personas.

b.- Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 5 de este factor. |
| Grado 7: | a.- Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de más de 50 personas.

b.- Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 6 de este factor. |
| Grado 8: | a.- Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de grado 7 de este factor. |

Factor F: Complejidad

Sub-factor F.1: Dificultad del trabajo

Definición:

Este sub-factor mide la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Asignación:

- | | |
|----------|--|
| Grado 1: | a.- Hacer una sola tarea fácil, sin interrupciones de ningún tipo.

b.- Necesidad de dominar la tarea de una sola estación de trabajo de la unidad productiva. |
| Grado 2: | a.- Hacer una sola tarea difícil, sin interrupciones de ningún tipo.

b.- El puesto de trabajo comprende hasta tres tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de dos estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra. |
| Grado 3: | a.- Hacer hasta tres tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b.- El puesto de trabajo comprende hasta tres tareas fáciles que obligan a algunas interrupciones para atender interferencias.

c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de tres estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra. |
| Grado 4: | a.- El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b.- El puesto de trabajo comprende hasta tres tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cuatro estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra. |
| Grado 5: | a.- El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones. |

 VOLVER AL INDICE

- b.- El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.
- c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cinco estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.
- Grado 6:
- a.- El puesto de trabajo comprende más de seis tareas fáciles realizadas de forma correlativa y sin interrupciones
- b.- El puesto de trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.
- c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de seis estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.
- Grado 7:
- a.- El puesto de trabajo comprende más seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.
- b.- El puesto de trabajo comprende más de seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.
- c.- Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de siete estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.
- Grado 8:
- a.- El puesto de trabajo comprende más de seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.
- b.- Necesidad de dominar la tarea de más de siete estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Sub-factor F.2: Condiciones de trabajo

Definición:

Este sub-factor valora las condiciones (en total 13) de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es menester que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

Criterios:

A. Ambiente de trabajo

- o Proximidad a calor radiante (hornos, etc.) o a frío intenso.

- o Partículas nocivas en suspensión y/o vapores
- o Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica
- o Intemperie o semi-intemperie
- o Ruido superior a 80 dB y/o vibraciones

B. Seguridad

- o Trabajos en altura
- o Manejo de líquidos corrosivos o metales fundidos
- o Media y alta tensión
- o Proximidad a focos calientes
- o Circular con vehículos en vías públicas

C. Carga física / mental

- o Manejo permanente (más del 60% de la jornada) de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 Kg.
- o Posiciones penosas, durante más del 15% de la jornada, tales como: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc.
- o Fatiga mental o psicológica derivada del trabajo rutinario tales como la introducción de datos en un ordenador durante más del 60% de la jornada.

Asignación:

Grado 1.- El puesto de trabajo no exige trabajar con ninguna de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 2.- El puesto de trabajo exige trabajar con una de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 3.- El puesto de trabajo exige trabajar con dos de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 4.- El puesto de trabajo exige trabajar con tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 5.- El puesto de trabajo exige trabajar con más de tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

 VOLVER AL INDICE

Convenio Colectivo para la Industria Metalgráfica

Valoración de puestos de trabajo

Limites de puntuación de los niveles profesionales

Nivel	Límites de puntuación
8	Hasta 140 Puntos
7	De 140,1 a 188
6	De 188,1 a 236
5	De 236,1 a 284
4	De 284,1 a 332
3	De 332,1 a 380
2	De 380,1 a 428
1	Más de 428

Manual para la industria metalgráfica	Valoración de puestos de trabajo Baremo de puntuaciones									
Factores	Puntuaciones s/ Grado de valoración									
A. Conocimientos	Grados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 1.- Formación básica	20	29	38	47	56	64	73	82	91	100
A 2.- Conocimientos de Idiomas	5	10	15	20	25					
A 3.a.- Experiencia	15	27	39	51	63	75				
A3. b.- Aprendizaje	15	27	39	51	63	75				
	1	2	3	4	5					
B. Iniciativa	15	30	45	60	75					
	1	2	3	4	5					
C. Autonomía	10	20	30	40	50					
d. Responsabilidades	Grados									
	1	2	3	4	5					
D 1.a.- Sobre datos confidenciales	5	10	15	20	25					
D 1.b.- Sobre Equipo de Trabajo	5	10	15	20	25					
D 2.a.- Sobre errores	5	10	15	20	25					
D 2.b.- Sobre manipulación de materiales / Proceso de trabajo	5	10	15	20	25					
D 3.a.- Sobre contacto con otros	5	10	15	20	25					
D 3.b.- Sobre seguridad de otros	5	10	15	20	25					
E. Mando	Grados									
	1	2	3	4	5	6	7	8		
E 1.- Mando	8	13	17	22	26	31	35	40		
F. Complejidad	Grados									
	1	2	3	4	5	6	7	8		
F 1.- Dificultad en el trabajo	6	9	13	16	20	23	27	30		
F 2.- Condiciones de trabajo	6	12	18	24	30					

ANEXO 3

Empresa			
Centro		Fecha	Nº Hoja 1
<u>Cuestionario para la definición del puesto de trabajo</u>			
<i><u>I. Identificación</u></i>			
Designación del puesto			
Departamento o sección		Grupo profesional actual	
Nombre del empleado o equipo que desempeña el puesto de trabajo			
Respon- sable superior	Cargo		
	Nombre		

Empresa		Hojas descripción	Departamento	
Centro		De tareas a realizar	Sección	
Puesto trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	2
A) Tareas habituales diarias				

👉 VOLVER AL INDICE

Empresa		Hojas descripción de tareas a realizar	Departamento	
Centro			Sección	
Puesto trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	3
A) tareas habituales diarias (Continuación)				

Empresa		Hojas descripción de tareas a realizar	Departamento	
Centro			Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	4
B) Tareas habituales periódicas				
B) Tareas ocasionales				

🔍 VOLVER AL INDICE

Empresa		Hojas descripción de tareas a realizar	Departamento		
Centro			Sección		
Puesto trabajo			Fecha		
Informante			Nº Hoja	5	
Confirmación a lo expuesto en las hojas anteriores localización y objetivos, tareas, factores y perfiles					
Nombre de los titulares del puesto entrevistados			Firma		
Descrito por:		Dirección		Comité de empresa	
Fecha		Fecha		Fecha	
Firma:		Firma:		Firma:	

ANEXO 4

Empresa		Hojas de exigencias del puesto	Departamento	
Centro			Sección	
Puesto trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	1 de 3
Código	Factor o subfactor			
A <u>Conocimientos</u> A.1. <u>Formación básica</u> A.1.1. <u>Titulación general requerida</u> A.1.2. <u>Formación específica</u> A.1.3. <u>Formación complementaria</u> A.2. <u>Conocimiento de idiomas</u> A.3. <u>Experiencia/aprendizaje</u> A.3.a <u>Experiencia:</u> (Tiempo necesario para adquirir los conocimientos mínimos indispensables para cumplir el cometido del puesto) A.3.b <u>Aprendizaje:</u> (Tiempo normal necesario, que con la formación básica adecuada, permite realizar las funciones del puesto)				
B <u>Iniciativa.</u> (Mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas)				
C <u>Autonomía.</u> (Mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función)				

🔍 VOLVER AL INDICE

☐

Empresa		Hojas de exigencias del puesto	Departamento	
Centro			Sección	
Puesto trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	2 de 3
Código	Factor o subfactor			
D D.1.a D.1.b	<u>Responsabilidad</u> <u>Sobre datos confidenciales</u> <i>(Describir si tiene acceso a datos confidenciales y grado de perjuicio que su difusión puede causar)</i> <u>Sobre el equipo de trabajo</u> <i>(Determinar el tipo de dato que puede causar por inadecuada manipulación de herramientas, máquinas o instalaciones, que utiliza para el desempeño de su trabajo)</i>			
D.2.a D.2.b	(Marcar con una X lo que corresponda) <u>Sobre errores</u> Los errores se descubren fácilmente y las pérdidas son mínimas Tareas sujetas a controles y las pérdidas son de tiempo Los errores se descubren cuando hay algunas pérdidas Errores difíciles de detectar Los errores provocan retrasos de materiales vitales y pérdida de prestigio <u>Sobre manipulación de materiales/Proceso de trabajo</u> <i>Determinar el tipo de daño que puede causar en materiales de proceso</i> El resultado de su trabajo no produce alteraciones de actividad Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la actividad Las manipulaciones pueden producir deficiencias en proceso Bajo Coste Las manipulaciones pueden producir deficiencias en proceso Alto Coste Realiza operaciones con materiales frágiles y delicados de coste elevado			
D.3.a D.3.b	<u>Sobre errores con otros</u> <u>El ocupante del puesto:</u> <u>Frecuencia o grado:</u> <u>Frecuencia o grado:</u> esta solo Rutinarios Jefes y Compañeros puede tener contactos Responsables Otro personal Empresa debe tener contactos Personal Externo <i>Sujeto a revisión / supervisión Si No</i> <u>Sobre seguridad de otros</u> Puesto de trabajo aislado o no peligroso Trabajo con cuidado normal para evitar accidentes a otros Dispone de normas de seguridad para evitar accidentes a otros Mantiene un cuidado permanente por la propia peligrosidad del puesto Mantiene una vigilancia constante y eficaz para evitar accidentes a otros			

Empresa		Hojas de exigencias del puesto	Departamento	
Centro			Sección	
Puesto Trabajo			Fecha	
Informante			Nº Hoja	3 de 3
Código	Factor o subfactor			
E Mando	(Marcar con una X lo que corresponda) No tiene ningún tipo de mando Tiene mando delegado Tiene mando sobre un número de personas equivalente a			
F Complejidad	F.1. Dificultad de trabajo <i>Determinar el tipo de complejidad de las tareas y el número de estaciones distintas de trabajo que necesita conocer y dominar para desempeñar las funciones del puesto.</i> F.2. - Nº de tareas fáciles del puesto A. - Nº de tareas difíciles del puesto - Nº de Estaciones que necesita conocer de forma elemental - Nº de Estaciones que debe dominar de forma práctica B. Condiciones de trabajo <u>Ambiente</u> C. - Proximidad a calor radiante (Hornos, radiadores, etc ... - Partículas nocivas en suspensión y/o vapores - Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica - Intemperie o semi-intemperie y/o frío intenso (cámara frigorífica ...) - Ruido superior a 80dB y/o vibraciones <u>Seguridad</u> - Trabajos en altura - Manejo de líquidos corrosivos - Media y alta tensión - Proximidad a focos calientes - Circular con vehículos en vías públicas <u>Esfuerzo físico</u> - Manejo permanente de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 Kg - Posiciones penosas: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc ...			

Anexo 5

Tabla de Complemento Específico para **2024** (consolidado “ad personam” tras implantación del acuerdo de clasificación e incrementos pactados)

Categoría Profesional a 31/12/1995	Años de antigüedad consolidada a 31/12/1995																							
	€uros mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más			
Personal Obrero																								
Aprendiz 1 año	€ mes	5,24	11,77	16,34	54,30	60,19	65,42	70,64	109,24	115,14	119,70	124,94	163,52	168,78	174,67	179,87	217,80	223,71	228,30	234,85	283,88			
Aprendiz 2 años	€ mes	6,54	12,39	18,95	62,81	68,69	75,21	81,77	124,94	132,14	138,01	144,56	188,40	195,33	200,83	206,71	250,54	257,08	263,63	268,84	325,77			
Aprendiz 3 años	€ mes	6,54	13,71	21,58	71,30	77,83	85,05	92,24	141,95	148,48	155,67	162,87	212,59	219,77	226,33	233,52	283,24	291,11	297,61	304,18	368,31			
Auxiliar Fábrica	€ mes	6,54	14,39	21,58	72,62	79,15	86,36	93,54	144,56	151,12	158,29	165,49	216,54	223,71	230,93	238,11	288,46	295,67	302,87	310,71	374,84			
Especialista	€ mes	7,85	15,04	22,87	75,21	83,08	90,92	98,11	151,12	158,29	165,49	174,02	226,33	233,52	241,41	249,24	302,18	308,76	316,62	324,45	392,48			
Oficial 3ª	€ mes	7,85	15,71	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30			
Oficial 2ª	€ mes	7,85	15,71	23,55	79,15	86,99	94,85	102,72	158,29	165,49	174,02	181,87	237,48	245,28	253,16	261,01	316,62	324,45	332,30	340,16	412,10			
Oficial 1ª	€ mes	8,51	17,00	24,86	84,39	92,85	100,70	109,24	168,78	177,28	184,49	193,66	253,16	261,01	268,84	278,01	336,90	344,73	353,88	361,74	438,31			
Oficial Espec. Litografía	€ mes	9,17	17,66	26,82	88,96	98,11	106,63	116,43	178,61	187,75	196,91	205,41	268,20	277,36	285,86	295,67	357,81	366,32	375,48	384,65	464,43			
Capataz	€ mes	7,85	15,72	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30			
Encargado sección	€ mes	9,17	18,31	27,47	92,24	101,41	110,56	119,70	183,80	193,66	202,82	211,94	276,05	285,20	294,35	304,18	368,31	377,46	386,61	395,77	478,85			
Guarda y Sereno	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99			
Portero	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99			
Ordenanza	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99			
Almacenero y Listero	€ mes	7,85	15,72	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30			

Personal Administrativo

Aspirante 1 año	€ mes	5,45	10,88	16,29	54,37	59,79	65,25	70,67	108,72	114,20	119,59	125,01	163,10	168,52	173,99	179,42	217,46	222,86	228,34	233,78	282,65			
Aspirante 2 años	€ mes	6,28	12,54	18,84	62,80	69,05	75,29	81,63	125,55	131,81	138,08	144,38	188,34	194,58	199,60	207,17	251,12	257,36	263,68	269,93	326,44			
Telefonista	€ mes	7,41	14,82	22,19	73,97	81,37	88,79	96,18	147,97	155,40	162,78	170,17	221,95	229,36	236,80	244,15	295,95	303,35	310,75	318,15	384,75			
Auxiliar Fábrica	€ mes	7,74	15,50	23,25	77,45	85,17	92,86	100,64	154,84	162,56	170,33	178,06	232,28	240,00	247,72	255,45	309,66	317,42	325,15	332,91	402,58			
Oficial de 2ª	€ mes	7,93	15,86	23,80	79,32	87,28	95,21	103,13	158,67	166,58	174,49	182,50	237,98	245,92	253,85	261,78	317,30	325,24	333,13	341,08	412,48			
Oficial de 1ª	€ mes	8,45	16,87	25,33	84,39	92,84	101,31	109,74	168,85	177,28	185,76	194,24	253,30	261,70	270,16	278,59	337,69	346,14	354,57	363,54	438,99			
Jefe de 2ª	€ mes	9,36	18,79	28,17	93,95	103,35	112,73	122,14	187,87	197,29	206,67	216,06	281,83	291,21	300,60	310,03	375,75	385,16	394,52	403,96	488,48			
Jefe de 1ª	€ mes	9,75	19,48	29,22	97,38	107,11	116,84	122,14	196,01	204,49	214,54	223,96	292,13	301,83	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34			

Personal Técnico

Delin. Dibujante Proyect. de 3ª	€ mes	8,17	16,33	24,48	81,66	89,83	97,96	106,16	163,32	171,47	179,64	187,78	244,98	253,11	261,28	269,43	326,64	334,78	342,94	351,12	424,59			
Delin. Dibujante Proyect. de 2ª	€ mes	8,51	17,05	25,48	85,11	93,57	102,08	110,61	170,17	178,68	187,16	195,68	255,25	263,75	272,24	280,72	340,33	348,82	357,36	365,86	442,45			
Delin. Dibujante Proyect. de 1ª	€ mes	8,83	17,70	26,54	88,55	97,40	106,24	115,11	177,06	185,92	194,80	203,64	265,61	274,48	283,30	292,21	354,19	362,99	371,88	380,75	460,41			
Maestro Encargado	€ mes	9,72	19,46	29,22	97,38	107,10	116,81	126,57	194,78	204,47	214,22	223,96	292,13	301,86	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34			
Técnico de Organización	€ mes	8,45	16,85	25,33	84,43	92,86	101,34	109,77	168,94	177,34	185,79	194,28	253,34	261,80	270,25	278,68	337,82	346,24	354,70	363,19	439,14			
Jefe de Organiz. Encargado	€ mes	9,72	19,48	29,22	97,38	107,10	116,81	126,57	194,78	204,47	214,22	223,96	292,13	301,86	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34			
Titulado Grado Medio	€ mes	9,75	19,51	29,29	97,57	107,28	117,10	126,85	195,14	204,90	214,67	224,43	292,77	302,52	312,23	321,99	390,29	400,07	409,84	419,60	507,38			
Titulado Grado Superior	€ mes	12,84	25,73	38,57	128,47	141,31	154,18	167,00	256,94	269,79	282,61	295,50	385,41	398,28	411,12	423,93	513,89	526,71	539,58	552,45	668,06			

Tabla de Complemento Específico provisional para **2025** (consolidado “ad personam” tras implantación del acuerdo de clasificación e incrementos pactados)

Categoría Profesional a 31/12/1995	Años de antigüedad consolidada a 31/12/1995																							
	€uros mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más			
Personal Obrero																								
Aprendiz 1 año	€ mes	5,40	12,12	16,83	55,93	62,00	67,38	72,76	112,52	118,59	123,29	128,69	168,43	173,84	179,91	185,27	224,33	230,42	235,15	241,90	292,40			
Aprendiz 2 años	€ mes	6,74	12,76	19,52	64,69	70,75	77,47	84,22	128,69	136,10	142,15	148,90	194,05	201,19	206,85	212,91	258,06	264,79	271,54	276,91	335,54			
Aprendiz 3 años	€ mes	6,74	14,12	22,23	73,44	80,16	87,60	95,01	146,21	152,93	160,34	167,76	218,97	226,36	233,12	240,53	291,74	299,84	306,54	313,31	379,36			
Auxiliar Fábrica	€ mes	6,74	14,82	22,23	74,80	81,52	88,95	96,35	148,90	155,65	163,04	170,45	223,04	230,42	237,86	245,25	297,11	304,54	311,96	320,03	386,09			
Especialista	€ mes	8,09	15,49	23,56	77,47	85,57	93,65	101,05	155,65	163,04	170,45	179,24	233,12	240,53	248,65	256,72	311,25	318,02	326,12	448,16	404,25			
Oficial 3ª	€ mes	8,09	16,18	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37			
Oficial 2ª	€ mes	8,09	16,18	24,26	81,52	89,60	97,70	105,80	163,04	170,45	179,24	187,33	244,60	252,64	260,75	268,84	326,12	334,18	342,27	350,36	424,46			
Oficial 1ª	€ mes	8,77	17,51	25,61	86,92	95,64	103,72	112,52	173,84	182,60	190,02	199,47	260,75	268,84	276,91	286,35	347,01	355,07	364,50	372,59	451,46			
Oficial Espec. Litografía	€ mes	9,45	18,19	27,62	91,63	101,05	109,83	119,92	183,97	193,38	202,82	211,57	276,25	285,68	294,44	304,54	368,54	377,31	386,74	396,19	478,36			
Capataz	€ mes	8,09	16,19	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37			
Encargado sección	€ mes	9,45	18,86	28,29	95,01	104,45	113,88	123,29	189,31	199,47	208,90	218,30	284,33	293,76	303,18	313,31	379,36	388,78	398,21	407,64	493,22			
Guarda y Sereno	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51			
Portero	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51			
Ordenanza	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51			
Almacenero y Listero	€ mes	8,09	16,19	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37			

Personal Administrativo

Aspirante 1 año	€ mes	5,61	11,21	16,78	56,00	61,58	67,21	72,79	111,98	117,63	123,18	128,76	167,99	173,58	179,21	184,80	223,98	229,55	235,19	240,79	291,13		
Aspirante 2 años	€ mes	6,47	12,92	19,41	64,68	71,12	77,55	84,08	129,32	135,76	142,22	148,71	193,99	200,42	206,59	213,39	258,65	265,08	271,59	278,03	336,23		
Telefonista	€ mes	7,63	15,26	22,86	76,19	83,81	91,45	99,07	152,41	160,06	167,66	175,28	228,61	236,24	243,90	251,47	304,83	312,45	320,07	327,69	396,29		
Auxiliar Fábrica	€ mes	7,97	15,97	23,95	79,77	87,73	95,65	103,66	159,49	167,44	175,44	183,40	239,25	247,20	255,15	263,11	318,95	326,94	334,90	342,90	414,66		
Oficial de 2ª	€ mes	8,17	16,34	24,51	81,70	89,90	98,07	106,22	163,43	171,58	179,72	187,98	245,12	253,30	261,47	269,63	326,82	335,00	343,12	351,31	424,85		
Oficial de 1ª	€ mes	8,70	17,38	26,09	86,92	95,63	104,35	113,03	173,92	182,60	191,33	200,07	260,90	269,55	278,26	286,95	347,82	356,52	365,21	373,97	452,16		
Jefe de 2ª	€ mes	9,64	19,35	29,02	96,77	106,45	116,11	125,80	193,51	203,21	212,87	222,54	290,28	299,95	309,62	319,33	387,02	396,71	406,36	416,08	503,13		
Jefe de 1ª	€ mes	10,04	20,06	30,10	100,30	110,32	120,35	125,80	201,89	210,62	220,98	230,68	300,89	310,88	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53		

Personal Técnico

Delin. Dibujante Proyect. de 3ª	€ mes	8,42	16,82	25,21	84,11	92,52	100,90	109,34	168,22	176,61	185,03	193,41	252,33	260,70	269,12	277,51	336,44	344,82	353,23	361,65	437,33		
Delin. Dibujante Proyect. de 2ª	€ mes	8,77	17,56	26,24	87,66	96,38	105,14	113,93	175,28	184,04	192,77	201,55	262,91	271,66	280,41	289,14	350,54	359,28	368,08	376,84	455,72		
Delin. Dibujante Proyect. de 1ª	€ mes	9,09	18,23	27,34	91,21	100,32	109,43	118,56	182,37	191,50	200,64	209,75	273,58	282,71	291,80	300,98	364,82	373,88	383,04	392,17	474,22		
Maestro Encargado	€ mes	10,01	20,04	30,10	100,30	110,31	120,31	130,37	200,62	210,60	220,65	230,68	300,89	310,92	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53		
Técnico de Organización	€ mes	8,70	17,36	26,09	86,96	95,65	104,38	113,06	174,01	182,66	191,36	200,11	260,94	269,65	278,36	287,04	347,95	356,63	365,34	374,09	452,31		
Jefe de Organiz. Encargado	€ mes	10,01	20,06	30,10	100,30	110,31	120,31	130,37	200,62	210,60	220,65	230,68	300,89	310,92	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53		
Titulado Grado Medio	€ mes	10,04	20,10	30,17	100,50	110,50	120,61	130,66	200,99	211,05	221,11	231,16	301,55	311,60	321,60	331,65	402,00	412,07	422,14	432,19	522,60		
Titulado Grado Superior	€ mes	13,23	26,50	39,73	132,32	145,55	158,81	172,01	264,65	277,88	291,09	304,37	396,97	410,23	423,45	436,65	529,31	542,51	555,77	569,02	688,10		

Anexo 6

Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia Contra las Personas LGTBI

Sección I

Apartados del protocolo:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- **Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.**
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.**
- **Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.**
- **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.**
- **Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.**

- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- **Prohibición de represalias:** Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- **Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.**
- **No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.**

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Sección II

Modelo de Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia por Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género

1. Declaración de principios

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa).

(Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo

adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- ***Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.***
- ***Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.***
- ***Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.***
- ***Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.***
- ***Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.***
- ***Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.***
- ***Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.***

4. Procedimiento de actuación

4.1. Comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- **Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.**
- **Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.**

Si aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (nombre de la empresa), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

- 1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.***
- 2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sanciona-***

por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

- 3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.**

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.

2. Reunión de la comisión instructora.

- **Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.**

3. Fase preliminar.

- **Plazo: Siete días hábiles.**

 VOLVER AL INDICE**4. Procedimiento formal.**

- **Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.**

5. Resolución del expediente de acoso.

- **Plazo: Cinco días hábiles.**

6. Seguimiento.

- **Plazo: Quince días naturales.**

7. Duración de obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia

Datos de la persona informante de los hechos:

1 Persona afectada:

1 Otras* (especifique):

***En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.**

Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

 VOLVER AL INDICE

Descripción de los hechos:

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

Testigos y/o pruebas:

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.).

Solicitud:

Don (nombre persona denunciante) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (persona denunciada) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste, firmo la presente.

En (localidad) a (fecha).

(Firma).

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.