

Convenio Colectivo

más
más sindicato

Industrias Siderometalúrgicas

Provincia de Badajoz
2025-2026



Ahora 
INDUSTRIA



**CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS
SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA
DE BADAJOZ**

2025-2026



ÍNDICE

CAPÍTULO I:

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Signatarias	7
Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Territorial	7
Artículo 3. Ámbito Personal	8
Artículo 4. Ámbito temporal y de aplicación.	8
Artículo 5. Compensación, absorción y garantías personales	8
Artículo 6. Prórroga y Denuncia.	9
Artículo 7. Cómputo.	9
Artículo 8. Integridad del Convenio.	9
Artículo 9. Comisión Paritaria.	10
Artículo 10. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.	11

CAPÍTULO II:

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 11. Ingreso en el Trabajo.	11
Artículo 12. Pruebas de Aptitud.	12
Artículo 13. Período de Prueba.	12
Artículo. 14. Duración.	12
Artículo. 15. Derechos y obligaciones	13
Artículo 16. Resolución o desistimiento del contrato	13
Artículo 17. Interrupción del periodo de prueba	13
Artículo 18. Contratación.	14
Artículo 19. Contrato Fijo de Plantilla.	14
Artículo 20. Contratos Eventuales.	14
Artículo 21. Contratos formativos	15
Artículo 22. Información Sobre Contratación.	21
Artículo 23. Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.	21
Artículo 24. Extinción de los Contratos.	21

CAPÍTULO III:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. Clasificación profesional.	22
---	----

CAPÍTULO IV:

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 26. Ordenación del Trabajo.	34
Artículo 27. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.	34
Artículo 28. Deberes del Empresario.	35
Artículo 29. Reclamaciones de los Trabajadores.	35

CAPÍTULO V:
PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 30. Ascensos. Procedimiento.	35
---------------------------------------	----

CAPÍTULO VI:
PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 31. Percepciones Económicas.	36
Artículo 32. Estructura de las Percepciones Económicas.	37
Artículo 33. Devengo de las Percepciones Económicas.	38
Artículo 34. Antigüedad.	39
Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.	39
Artículo 36. Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.	40
Artículo 37. Trabajos nocturnos y plus de prolongación de la jornada	40
Artículo 38. Plus de Asistencia.	41
Artículo 39. Retribuciones y revisión salarial.	41
Artículo 40. Revisión salarial años 2025-2026	41
Artículo 41. Pluses Extrasalariales.	42
Artículo 42. Realización de Horas Extraordinarias.	42
Artículo 43. Seguro de Accidentes.	43
Artículo 44. Premio por antigüedad al cese.	43
Artículo 45. Situación de I.T.	44

CAPÍTULO VII:
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 46. Jornada.	44
Artículo 47. Distribución de la jornada.	46
Artículo 48. Vacaciones.	47
Artículo 49. Licencias Retribuidas.	47
Artículo 50. Excedencias.	48

CAPÍTULO VIII
MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 51. Movilidad Funcional.	50
Artículo 52. Movilidad Geográfica. Concepto y requisitos.	50
Artículo 53. Traslados	51
Artículo 54. Desplazamientos	55
Artículo 55. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.	56

CAPÍTULO IX:
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56. Principios de Ordenación.	57
Artículo 57. Graduación de las Faltas.	57

Artículo 58. Sanciones	62
Artículo. 59. Prescripción.	63

CAPÍTULO X:

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 60. Representación de los Trabajadores.	63
Artículo 61. Crédito Horario.	63
Artículo 62. Competencia de los Representantes de los Trabajadores.	64
Artículo 63. Subrogación.	65
Artículo 64. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.	66
Artículo 65. Cláusula de descuelgue.	66

CAPÍTULO XI:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 66. Delegados de Prevención.	67
Artículo 67. Derechos y Deberes de los Trabajadores.	67
Artículo 68. Reconocimientos Médicos.	67
Artículo 69. Protección de la maternidad.	68
Artículo 70. Formación Profesional.	70
Artículo 71. Elementos de protección para el Trabajo.	70
Artículo 72. Medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y personas LGTBI	70

CAPÍTULO XII:

Artículo. 73. Derechos Supletorios.	72
--	----

TABLAS SALARIALES	73
--------------------------	----

HOJA DE AFILIACIÓN	75
---------------------------	----

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, UGT-FICA Extremadura, CCOO de Industria de Extremadura y CSIF Extremadura, como representación laboral, de otra parte, la Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL) en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional y ámbito territorial.

Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio son de obligación para todas las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los lavados, engrase, instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajo de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energías renovables.

Son también de aplicación las presentes normas para las empresas que fabriquen, transformen y reparen envases metálicos y boterío; joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, redes de contra incendios, placas solares y otras actividades complementarias de la construcción metálica, las de tendidos de líneas

eléctricas y redes telefónicas, las de conducción de energías, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, lectura de contadores así como aquellas actividades específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos de siderometalúrgica en proceso exclusivo de comercialización.

Ámbito Territorial. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas acogidas al artículo anterior, con las excepciones señaladas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.3-c y 2.1-a, f y g, y personal de alta Dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito temporal y de aplicación.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), y deberá ser aplicado desde el 1 de enero de 2.025 hasta el 31 de diciembre de 2.026.

“No obstante, aquellas materias que regule el presente convenio que son de competencia exclusiva del CEM, conforme al Estatuto de los Trabajadores, de la negociación nacional, que se encuentran actualmente en revisión para ser adaptadas a la nueva reforma laboral, se mantendrán suspendidas su aplicación por el presente convenio, a la espera de que estas cuestiones queden completamente resueltas. Las partes se comprometen, una vez aprobada la revisión del CEM, a adaptar este convenio colectivo provincial a estas materias”.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido

del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes a la hora de la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la S.S. en régimen de pago delegado, así como con respecto a los conceptos no compensables ni absorbibles en este Convenio.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá este Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior Convenio.

El presente Convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

Artículo 7. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

Artículo 8. Integridad del Convenio.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto

de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma, cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la patronal, designados, respectivamente, por los sindicatos participantes y por la patronal, entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la patronal y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Los escritos remitidos a la Comisión Paritaria deberán ser remitidos al Presidente y a las siguientes direcciones:

CSIF EXTREMADURA.
Avenida de Alange, n.º 5. 06800 MERIDA.

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA
C/ Juan Carlos I, n.º 47. 06800 MÉRIDA. ASPREMETAL.
C/ Jalifa, 15.
06006 BADAJOZ.

FICA-UGT EXTREMADURA.
C/ Abilio Rodríguez Rosillo, 17. 10001 Cáceres.

Acusando de recibo en dicho escrito, la Comisión Paritaria, vendrá obligada a reunirse en un plazo de seis días naturales.

Artículo 10. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Negociar antes del 30 noviembre de cada año el Calendario Laboral.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPÍTULO II

Relaciones individuales de trabajo, condiciones generales de ingreso.

Artículo 11. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Artículo 12. Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son los adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 13. Período de prueba.

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

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

Artículo 14. Duración.

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

Grupo 1	hasta 6 meses.
Grupo 2	hasta 6 meses.
Grupo 3	hasta 2 meses.
Grupo 4	hasta 1 mes.
Grupo 5	hasta 1 mes.
Grupo 6	hasta 15 días.
Grupo 7	hasta 15 días.

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

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba.

Artículo. 15. Derechos y obligaciones.

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

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

Artículo 16. Resolución o desistimiento del contrato.

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

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

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

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

Artículo 17. Interrupción del periodo de prueba.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de Trabajadores, disposiciones complementarias.

Artículo 19. Contrato fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan la empresa y el trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa.

Artículo 20. Contratos eventuales.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

NOTA: ESTE ARTÍCULO Y SU REGULACIÓN SE APLICARÁ SIEMPRE CON CARÁCTER PROVISIONAL Y COMPLEMENTARIO, AL ESTAR ESTA MATERIA RESERVADA A LA NEGOCIACIÓN DEL CEM (ARTÍCULO 11 DEL CONVENIO ESTATAL DEL METAL), Y AL E.T.

Artículo 21. Contratos Formativos

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

M) La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista,

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

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

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

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

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

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

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

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

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

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente incorporará el texto de los acuerdos y convenios de los centros de formación, universitario o entidades formativas.

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

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

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

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

h) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

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

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas

trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

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

NOTA: ESTE ARTÍCULO Y SU REGULACIÓN SE APLICARÁ SIEMPRE CON CARÁCTER PROVISIONAL Y COMPLEMENTARIO, AL ESTAR ESTA MATERIA RESERVADA A LA NEGOCIACIÓN DEL CEM (ARTÍCULO 11 DEL CONVENIO ESTATAL DEL METAL), Y AL E.T.

Artículo 22. Información sobre contratación.

De todos los contratos que se efectúen en la empresa, así como las prórrogas que se puedan producir, se le entregará copia básica de los mismos a los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de cinco días desde que se suscribe el contrato o se efectúa la prórroga.

Artículo 23. Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 de 1 de junio y especialmente lo establecido en su artículo 9. Los trabajadores que presten servicio a la empresa con un contrato de puesta a disposición, tendrán los mismos derechos salariales y de seguridad, que el resto de los trabajadores con vinculación laboral directa.

Artículo 24. Extinción de los contratos.

El cese de los trabajadores, deberá ser comunicado por la empresa, mediante escrito con una antelación de 15 días naturales, no obstante, la empresa, podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales, de las tablas del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Asimismo, se le dará traslado al comité de empresa o Delegado de Personal, proporcionándole una copia del escrito de comunicación del cese. Este preaviso se hace extensivo también al trabajador.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 25. Clasificación profesional.

Grupo Profesional 1. Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio. Tareas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo Profesional 2. Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio. Tareas.

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

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

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

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

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

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

Grupo Profesional 3. Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio. Tareas.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

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

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del

Grupo profesional inferior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo Profesional 4. Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o

formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio. Tareas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5. Criterios generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada

empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.

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

Comprende las categorías establecidas en las tablas salariales del presente convenio. Tareas.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

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

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

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

Grupo Profesional 6. Criterios generales.

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir

preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión y titulación o permiso oficial necesario.

Tareas.

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

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

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

3. Tareas elementales en laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

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

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

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

Grupo Profesional 7. Criterios generales.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo

físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, las categorías establecidas en las tablas salariales de este convenio.

Tareas.

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

1. Tareas manuales.

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

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

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

5. Tareas que consisten en realizar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

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

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

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

CAPÍTULO IV

Ordenación y prestación de trabajo

Artículo 26. Ordenación del trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional (Categoría o Sección).

Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

Artículo 27. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, así como el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos que, en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como

de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de Protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 28. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa, a través de sus representantes legales.

Las empresas, deberán de resolver estas reclamaciones en el plazo de cinco días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPÍTULO V

Promoción en el trabajo y movilidad

Artículo 30. Ascensos. Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial Profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
- En todos los ascensos de categoría, estará presente un miembro del comité de empresa, o trabajador que designe el propio comité.

CAPÍTULO VI

Percepciones económicas

Artículo 31. Percepciones económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la realización de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extra salarial.

1. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

— Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

— De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

— De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, domingos y festivos u horas extraordinarias.

— Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

2. Percepciones económicas no salariales:

— Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

— Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas por desplazamiento y ropa de trabajo.

— Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

— Becas de estudios.

Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancia como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

Artículo 32. Estructura de las percepciones económicas.

Los conceptos salariales y extra salariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como Anexo número 1 del presente Convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Revisión Salarial.

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

En el plus salarial de asistencia establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo, pudiéndose descontar la cantidad proporcional correspondiente, por cada día laborable no justificado, que no se asista al trabajo.

Artículo 33. Devengo de las percepciones económicas.

— El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, se establecen en la tabla salarial del presente Convenio.

— Plus salarial (Plus de Asistencia) de Convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada categoría, se fijan en las tablas salariales del presente Convenio.

— Plus de domingos y festivos: Tendrán la siguiente regulación:

• Se incrementará el salario diario en un 20% más antigüedad por cada domingo y festivo realmente trabajado.

• No obstante, para aquellas empresas que, de forma habitual, realicen trabajos de mantenimiento los domingos y festivos abonarán al trabajador 42,14 € por cada uno de estos días realmente trabajados.

Este último concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

— Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de verano: Del 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 34. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad se calcularán de la forma siguiente:

- a) Los cuatro primeros quinquenios se incrementarán en un 5% cada quinquenio sobre el salario base.
- b) El incremento a partir del quinto quinquenio y sucesivos será de un 8% sobre el salario base. El citado porcentaje se incrementa por quinquenios y categoría profesional del trabajador.

Los porcentajes de antigüedad aquí pactados quedarán congelados y consolidados hasta la finalización del contrato laboral, cuando el trabajador haya obtenido un porcentaje de incremento que suponga el 44% sobre el salario base del presente Convenio.

La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente no tendrá en adelante ningún incremento por subida de Convenio, tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, pagadera en la segunda decena del mencionado mes; diciembre, pagadera en la segunda decena del mencionado mes; y la paga de beneficio que se abonará dentro de la segunda decena del mes de marzo del año siguiente a aquél que se devenga.

No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas.

La cuantía de las pagas extraordinarias se determina, para cada una de las categorías, en la Tabla salarial de este Convenio, a las que habrá que añadir el porcentaje de antigüedad que le corresponda a cada trabajador.

Artículo 36. Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- Paga de Junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficio se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga de verano y navidad en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, asimismo, el personal que ingrese o cese en el año natural, devengará la paga de beneficio en proporción al tiempo de permanencia en el mismo.

Artículo 37. Trabajos nocturnos y plus de prolongación de la jornada.

A) Nocturno: Para las horas de trabajo nocturnas o la jornada que tenga dicho carácter se establece un recargo de 2,20 €/hora. Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

B) Plus de Prolongación de la Jornada: Tendrán la siguiente regulación:

Es el trabajo de los operarios para la reparación de instalaciones y maquinaria, por causa de averías, o cobertura de puestos de trabajo por ausencia de algún trabajador, cuando la jornada ordinaria se vea prolongada, incluso días no laborables, mediante la observancia de un

medio de alerta cuyo uso obtenga la intervención de dicho trabajador para atender o reparar la avería lo más urgente posible o dar la cobertura necesaria.

Citado dispositivo de alerta o terminal deberá ser proporcionado por la empresa.

Esta guardia y custodia tendrá la consideración de plus de guardia, y será remunerado con 21,92 euros en días no laborables y con 8,78 € los días laborables, y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

No será de aplicación a aquellos trabajadores que por turno tengan estas funciones los sábados y domingos.

Artículo 38. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en la tabla del presente Convenio, este Plus no se computará en gratificaciones extraordinarias y se percibirá mensualmente, pudiendo descontar la cantidad proporcional por cada día laborable que no se asista al trabajo.

Artículo 39. Retribuciones.

Periodo de aplicación: de 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2026.

Salario de Convenio: Será el que figure en la tabla salarial anexa.
Plus de Asistencia: Será el que figure en la tabla salarial anexa.

Artículo 40. Revisión salarial años 2025 -2026.

Se acuerda los salarios que se desprenden de las tablas salariales anexas, que resultan de aplicar las siguientes subidas salariales:

— A 1 de enero de 2025, subida del 4% sobre la tabla salarial vigente de 2024.

— A 1 de enero de 2026, subida del 3% sobre la tabla salarial del 2025.

Para el caso de que el sumatorio de los IPC de estos dos años, supere el 7% se actualizará la tabla del 2026 para el 2027 sin efecto retroactivo con un 0,25 %.

La tabla salarial para el año 2025, 2026 y su abono, se aplicará, desde 1 de enero de este año 2025, sin perjuicio de la fecha de publicación del mismo. Por ello se establece un plazo de dos meses, desde la publicación de este Convenio, para el pago, si los hubiere, de los atrasos generados.

Artículo 41. Pluses Extrasalariales.

Dietas: Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, incluidos los de centros móviles e itinerantes, tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.

Dieta Completa. Media dieta. Kilometraje.

Dichas dietas y kilometraje estarán sujetas a la revisión salarial en caso de que se produjera.

Que, al margen de los conceptos anteriores, los trabajadores que por circunstancia de trabajo tengan que pernoctar fuera de su residencia habitual serán indemnizados por la empresa abonándoles el coste de alojamiento siempre en el lugar concertado por el empresario y nunca en otro caso.

Artículo 42. Realización de horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo un incremento del 100 por 100 todas aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral de trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1 hora y 45 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada

normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 43. Seguro de accidentes.

Para los años de vigencia del presente Convenio y a partir de su publicación en el DOE se establece el siguiente acuerdo:

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral, el trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente: 30.000 €.

Para ello los empresarios deberán suscribir una Póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de todos y cada uno de los trabajadores que tenga en su plantilla en cada momento.

La no inclusión de los trabajadores en la Póliza mencionada anteriormente por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

Artículo 44. Premio por antigüedad al cese.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y que, teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 20 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extra salarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuentan con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 45. Situación de IT.

Baja por accidente. En caso de accidente laboral, con baja producida por el mismo, la empresa pagará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario líquido que venía cobrando desde el primer día de baja.

Baja por Enfermedad común: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario neto que venía percibiendo al trabajador, a partir del séptimo día de la baja.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 46. Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo tanto para la jornada continuada como para la jornada partida será de 1.760 horas para los años de vigencia del Convenio.

A tal fin, se elabora en este Convenio un calendario laboral donde se hacen figurar las 1.760 horas pactadas anteriormente teniendo en cuenta las fiestas regionales y nacionales y puentes de disfrute y una jornada diaria de ocho horas comprendidas de lunes a viernes.

2. Para distribuir las 1.760 horas, se priorizará como festivos de convenio, los días 24 y 31 de diciembre, de cada año y una jornada completa, dentro de la época de feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa.

En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo.

3. Desde este calendario, cada empresa y siempre antes del 15 de febrero de cada ejercicio, elaborará el suyo propio en orden a sus fiestas locales, pudiendo distribuir la jornada en la forma que se determina en el artículo siguiente. Este calendario deberá ser previamente comunicado a los trabajadores o a sus representantes para su conocimiento y aceptación. Caso de no ser consensuado con ellos, habrá de ser, no obstante, respetado y cumplido, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción social.

Establecido por la empresa su calendario laboral, podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Transcurrido este periodo sin elaboración de este calendario las empresas observarán el calendario contenido en el Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la elaboración del calendario anual del año siguiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se entenderá que se encuentra en el puesto de trabajo cuando dentro de la población donde ha sido contratado, el trabajador inicia y termina el tajo; salvo que sea llamado por la empresa para recibir órdenes.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada ordinaria de trabajo ya sea continuada o no, se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 47. Distribución de la jornada.

1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, y en atención a sus diferentes necesidades y sin alterar el número de horas efectivas pactadas anualmente.

2. Se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende del calendario laboral establecido en este Convenio comprendido en una jornada laboral de ocho horas distribuidas de lunes a viernes.

3. Se entiende como distribución irregular de la jornada aquella que pueden realizar las empresas de acuerdo con los siguientes toques mínimos y máximos. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 y 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no excederán de 35 y 45 horas.

Estos límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto, si no hubiera representantes, de forma colectiva con los trabajadores mismos.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de los trabajadores, y si al vencimiento de un contrato de trabajo en esta distribución irregular de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponden con la distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

***Valor de la hora extraordinaria:**

Las horas extraordinarias para cada categoría, se calcularán de acuerdo con la siguiente ecuación:

$$\text{Módulo} = \text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{pluses} + \text{prorrata de pagas} \times 365 \text{ días Horas efectivas de trabajo.}$$

$$\text{Valor de la hora extraordinaria} = 2,00 \times \text{módulo. Recargo} = 100 \text{ por } 100 \text{ del módulo.}$$

5. Establecido por la empresa su calendario laboral de acuerdo con lo preceptuado en el artículo anterior antes del 15 de febrero, podrán modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio.

6. Otras posibles modificaciones se harán de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se acuerda que la jornada irregular se recuperará en los 6 meses siguientes desde su ejecución, no excediendo en ningún caso del año natural.

Artículo 48. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 24 días laborables, retribuidos según salario Convenio más antigüedad, y los pluses pagaderos mensualmente que se recogen en este Convenio; con respecto a las condiciones más beneficiosas que en cada caso pudieran darse.

Artículo 49. Licencias retribuidas.

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus productores mediante previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por el tiempo y motivos siguientes:

a) Por matrimonio de hijos, un día laborable; dos días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia.

b) Traslado de domicilio: un día laborable; dos días si el traslado es fuera de la provincia.

c) 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.

d) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a 4 días.

e) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales; así como por parejas de hecho debidamente documentadas en registros y organismos competentes y por una sola vez.

f) Para el resto de permisos retribuidos se estará en todo momento a lo previsto en el artículo 37 del ET.

Los días de permisos retribuidos empezarían a computar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante del permiso. No obstante, estos permisos en lo referente al día de inicio de su disfrute, quedaran sometidos a los criterios que determine en cada momento el Tribunal Supremo.

Artículo 50. Excedencias.

1. Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa con la obligación del trabajador de preavisar con al menos 1 mes de antelación a la fecha de su efecto. La forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses, y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido, 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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 categoría 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.

4. El trabajador en excedencia conserva sólo un derecho preferente, al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran en la empresa.

5. La situación de excedencia, podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 51. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional, la que se deriva de la facultada que tiene el empresario, para decidir el cambio del puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estimen necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Dentro de la organización del trabajo, la dirección de empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, estos cambios, sólo serán posibles si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo informado previamente los representantes de los trabajadores, no obstante, en caso de producirse cambios en los puestos de trabajo, estos, se producirán dentro de la categoría profesional y sección correspondiente. Y se seguirá lo establecido legalmente en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, y en especial lo referido en el artículo 39 del E.T.T.

Artículo 52. Movilidad geográfica. Concepto y requisitos.

La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que

lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica (prevista en el CEM vigente en cada momento).

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Artículo 53. Traslados.

Se considerará como traslado la adscripción de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para el trabajador podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y el trabajador, permuta, reagrupación familiar, por razones objetivas de la empresa y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos

permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones objetivas de la empresa.

La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

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

— El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre

las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a los trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si los trabajadores en el plazo de 5 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET, no designaran a los representantes previstos en el citado artículo 41.4, los sindicatos firmantes del convenio de aplicación actuarán en representación de estos.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán conforme al artículo 40.1 del ET tanto los gastos propios, como los de los familiares a su cargo, en los términos en los que se convengan entre las partes.

Artículo 54. Desplazamientos.

1. Concepto y requisitos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo.

En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

2. Desplazamiento trasnacional de trabajadores.

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Los convenios colectivos de ámbito inferior, o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 30 días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

Artículo 55. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

El trabajador mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para

garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 56. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en: Leve, Grave o Muy Grave.

La Falta sea cual fuere su calificación, requerirá siempre comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas, serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores, esta comunicación se hará siempre por escrito motivando la misma.

Artículo 57. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo. 59. Prescripción.

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

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) 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 X

Representación de los trabajadores

Artículo 60. Representación de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Será competencia de ambos aquello que viene determinado en su caso por lo dispuesto en los artículos 62, 63 y 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba la ley del Estatuto de los Trabajadores,

Artículo 61. Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores, 18 horas.

— De 101 a 250 trabajadores, 22 horas. De 251 a 500 trabajadores, 32 horas. -De 501 a 750 trabajadores, 36 horas. De 751 en adelante, 42 horas.

Durante la vigencia del presente Convenio, los delegados sindicales, los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal elegidos en las empresas, previa comunicación al empresario, podrán acumular mensualmente su crédito horario mensual, en uno en varios de sus miembros, siempre que exista una comunicación previa y escrita al empresario, de renuncia de cedente.

Dicha comunicación se la hará llegar al empresario como mínimo con 6 días de antelación.

Artículo 62. Competencia de los representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa y Delegados Sindicales, desarrollarán las competencias y funciones de información activa y pasiva, de consulta y de negociación según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa, además ejercerán la labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa, asimismo, recibirán información previa respecto todo despido que se pretenda efectuar por la dirección de la Empresa.

Derecho de reunión.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado Sindical. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por el Delegado Sindical, según el convocante que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa, la presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a las organizaciones Sindicales no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir e intervenir en la Asamblea.

Dado el régimen de turnos existentes en algunas empresas, y al no poderse reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en las de la primera.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo Asambleas informativas con una duración máxima de dos horas en cómputo anual.

Artículo 63. Subrogación.

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en esta actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación contractual de una unidad productiva autónoma, ya sea con entidad pública o privada, el trabajador pasará a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar al mismo todos los derechos laborales que tuviera concedidos en su anterior empresa, siempre y cuando su contratación se haya establecido para su categoría profesional dentro de lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

La empresa cesante en el servicio, deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, y a la que deberá trasladar el número de personas afectadas con sus contratos individuales las nóminas de los dos últimos meses y los TC-2 donde se encuentren los mismos, de los tres últimos meses.

Todo ello con un tiempo de antelación a la prestación del servicio de 15 días naturales.

La subrogación descrita anteriormente, tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

No podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.

Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cuatro meses.

Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para este centro de trabajo, y así conste en sus contratos.

Los trabajadores afectados percibirán en el momento de la subrogación y con cargo a su anterior empresa, la liquidación de sus haberes, partes proporcionales de vacaciones, y gratificaciones que pudieran corresponderle.

Las empresas y trabajadores afectados por este artículo, en caso de que las partes no estén de acuerdo con el dictamen de esta Comisión Paritaria, podrán acudir a los Tribunales competentes en demanda de sus pretensiones.

Este trámite de la Comisión Paritaria interrumpirá los plazos judiciales prescritos en la vigencia de Procedimiento Laboral para la interposición de las consiguientes demandas.

Artículo 64. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo interprofesional sobre Solución de Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, ASEC-EX, publicado en el DOE de 16/04/1998.

Sirve, por lo tanto, este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficiencia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Acuerdo, se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 65. Cláusula de descuelgue.

Las Tablas Salariales contenidas en el anexo del presente Convenio serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, salvo cuando se den los motivos o causas previstas en el artículo 82.3 del Estatutos de los trabajadores. En tales supuestos se cumplirá con el procedimiento regulado en este artículo.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas, sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 66. Delegados de Prevención.

En lo referente a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con las garantías, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Artículo 67. Derechos y deberes de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas.

Formación de los trabajadores: Conforme a lo previsto en el artículo 11.1.y 2) del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal vigente (CEM), al tratarse de materia reservada al mismo se estará a lo previsto en sus capítulos XVII y XVIII.

Artículo 68. Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico al menos una vez al año.

Dadas las características de este sector, con independencia del reconocimiento anual, cada dos años los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento exhaustivo, sobre posibles radiaciones o afectación de los campos magnéticos.

Los reconocimientos periódicos, serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no-aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

Artículo 69. Protección de la maternidad.

Se redacta según lo acordado con arreglo a la Ley publicada el 6 de noviembre de 1999.

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

2.º Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.º Si dicho cambio de puesto no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.º Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.º Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, en todo lo relacionado con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo establecido en LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 70. Formación Profesional.

Se llevará a efecto conforme a lo previsto en el artículo 11.2) del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas Tecnología y los servicios del sector metal vigente (CEM), al tratarse de materia reservada al mismo se estará a lo previsto en su capítulo XI.

Artículo 71. Elementos de protección para el trabajo.

Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de 4 meses. La entrega se efectuará a partir del día de su alta en la empresa dada las especiales características de algunas de sus secciones. A estos trabajadores se le proporcionará la prenda de trabajo en función del desgaste de la misma y teniendo en cuenta la época que transcurra.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a proveer de elementos de protección individuales (EPIS) a sus trabajadores cuando por Ley, cualquiera de dichos trabajos necesite de los elementos de protección homologados.

Artículo 72. Medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombre; y personas LGTBI.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; de personas LGTBI, así como la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, ideología o por cualquier otra condición social, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Planes de igualdad.
- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación profesional, sensibilización y leguaje.
- Promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y acoso por razón

de sexo.

— Ambiente laboral exento de acoso a personas LGTBI. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán de disponer de un Plan de Igualdad. Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres y personas LGBI. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo, identidad sexual, expresión de género o características sexuales 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.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo, ni la identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación profesional, sensibilización y leguaje.

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 y personas LGTBI. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado y personas LGTBI, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Promoción Profesional.

Cuando se produzca alguna promoción interna en el trabajo las empresas deberán priorizar en igualdad de condiciones a las personas trabajadoras del sexo o identidad sexual expresión de género o características sexuales más desfavorecida.

Ambiente laboral exento de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

Ámbito laboral exento de acoso a personas LGTBI.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, 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”.

CAPÍTULO XII

Artículo. 73. Derechos supletorios.

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal, y las demás Disposiciones legales que sean de general aplicación.

Disposición adicional.

Las partes signatarias se comprometen a formar una mesa de trabajo que, convocada por cualquiera de las partes, tratará cualquier asunto relacionado con las materias del presente convenio.



Tabla Salarial Industrias Siderometalúrgicas Provincia de Badajoz 2025

CATEGORIAS	SALARIO	PLUS
	2.025	Asistencia
		Mes
GRUPO 1		
Ingenieros, Arquitectos y Linceciados	1.278,96 €	279,22 €
GRUPO 2		
Peritos y Aparejadores	1.259,41 €	279,22 €
Graduados sociales	1.174,56 €	279,22 €
Profesores de Enseñanza	1.109,24 €	279,22 €
A.T.S.	1.101,11 €	279,22 €
Enfermeros	1.035,84 €	279,22 €
GRUPO 3		
Ayudantes de Ingenieros y Arquitectos	1.219,37 €	279,22 €
Maestros Industriales	1.136,48 €	279,22 €
Capitanes, Pilotos, maquinistas de ganguiles y bancos de pruebas	1.171,79 €	279,22 €
Jefes de Taller	1.171,79 €	279,22 €
Maestros de Taller	1.116,37 €	279,22 €
Maestros de 2ª	1.109,24 €	279,22 €
Delineantes, Proyectistas y Dibujantes	1.155,00 €	279,22 €
Jefes de Laboratorio	1.187,02 €	279,22 €
Jefes de Seccion	1.143,39 €	279,22 €
Jefes de Diques	1.117,41 €	279,22 €
Jefes de Muelles	1.116,37 €	279,22 €
Jefes de 1ª	1.174,56 €	279,22 €
Jefes de 2ª	1.146,71 €	279,22 €
Jefes de Seccion Organización de 1ª	1.154,96 €	279,22 €
Jefes de Seccion Organización de 2ª	1.146,71 €	279,22 €
GRUPO 4		
Contramaestres	1.116,37 €	279,22 €
Encargados	1.083,69 €	279,22 €
Capataces de Especialistas	1.060,31 €	279,22 €
Capataces de Peones ordinarios	1.051,65 €	279,22 €
Delineantes de 1ª, Practicos de Topografía y Fotografos	1.109,24 €	279,22 €
Analistas de 1ª	1.100,63 €	279,22 €
Buzos y hombres ranas (día)	38,00 €	279,22 €
Tecnicos de Organización de 1ª	1.144,64 €	279,22 €

Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Extremadura
C/ Cardenal Carvajal, 2 - 06001 Badajoz - Tlf/Fax: 924 24 98 15
C/ La Legua, 17 - 06800 Mérida (Badajoz) Tlf: 924 48 53 70
E-Mail: extremadura@fica.ugt.org

GRUPO 5		
Calcadores	1.053,06 €	279,22 €
Delineantes de 2ª	1.083,69 €	279,22 €
Reproductores fotográficos	1.052,63 €	279,22 €
Reproductores de planos	1.033,69 €	279,22 €
Archiveros bibliotecarios	1.083,68 €	279,22 €
Analistas de 2ª	1.069,00 €	279,22 €
Oficial de 1ª (día)	35,59 €	279,22 €
Oficial de 2ª (día)	35,27 €	279,22 €
Profesional Sidero 1ª (día)	35,51 €	279,22 €
Profesional Sidero 2ª (día)	35,19 €	279,22 €
Listeros	1.056,00 €	279,22 €
Almaceneros	1.051,33 €	279,22 €
Choferes de camiones	1.071,18 €	279,22 €
Pesadores basculeros	1.060,68 €	279,22 €
Oficiales de 1ª Admon.	1.109,26 €	279,22 €
Oficiales de 2ª Admon	1.083,73 €	279,22 €
Técnicos de Organización de 2ª	1.083,69 €	279,22 €
GRUPO 6		
Auxiliares	1.051,65 €	279,22 €
Especialistas Almacén (día)	34,76 €	279,22 €
Mozos especialistas Almacén (día)	34,76 €	279,22 €
Oficial de 3ª (día)	34,92 €	279,22 €
Profesional Sidero 3ª (día)	34,92 €	279,22 €
Choferes de motociclos	1.049,96 €	279,22 €
Choferes de turismos	1.064,68 €	279,22 €
Dependientes Pral. Economatos	1.056,02 €	279,22 €
Dependientes Aux. Economatos	1.036,83 €	279,22 €
Telefonistas (menos 50 telefonos)	1.033,69 €	279,22 €
Telefonistas (mas 50 telefonos)	1.037,47 €	279,22 €
GRUPO 7		
Peones ordinarios (día)	34,39 €	279,22 €
Guardas jurados	1.042,83 €	279,22 €
Vigilantes	1.035,84 €	279,22 €
Cabos Guardas	1.061,95 €	279,22 €
Ordenanzas	1.033,69 €	279,22 €
Conserjes	1.057,61 €	279,22 €
Porteros	1.033,69 €	279,22 €
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		
RETÉN	Plus Guardia Laboral	8,78 €
	Plus Guardia no Laboral	21,92 €
Plus Nocturnidad (hora)		2,20 €
Domingos y Festivos		42,14 €
Dieta Completa		42,50 €
Media Dieta		16,93 €
Kilometraje		0,31 €



Tabla Salarial Industrias Siderometalúrgicas Provincia de Badajoz 2026

CATEGORIAS	SALARIO	PLUS
	2.026	Asistencia
		Mes
GRUPO 1		
Ingenieros, Arquitectos y Linceciados	1.317,33 €	287,60 €
GRUPO 2		
Peritos y Aparejadores	1.297,19 €	287,60 €
Graduados sociales	1.209,79 €	287,60 €
Profesores de Enseñanza	1.142,52 €	287,60 €
A.T.S.	1.134,14 €	287,60 €
Enfermeros	1.066,92 €	287,60 €
GRUPO 3		
Ayudantes de Ingenieros y Arquitectos	1.255,95 €	287,60 €
Maestros Industriales	1.170,58 €	287,60 €
Capitanes, Pilotos, maquinistas de ganguiles y bancos de pruebas		
Jefes de Taller	1.206,94 €	287,60 €
Maestros de Taller	1.149,86 €	287,60 €
Maestros de 2ª	1.142,52 €	287,60 €
Delineantes, Proyectistas y Dibujantes	1.189,65 €	287,60 €
Jefes de Laboratorio	1.222,64 €	287,60 €
Jefes de Seccion	1.177,69 €	287,60 €
Jefes de Diques	1.150,93 €	287,60 €
Jefes de Muelles	1.149,86 €	287,60 €
Jefes de 1ª	1.209,79 €	287,60 €
Jefes de 2ª	1.181,12 €	287,60 €
Jefes de Seccion Organización de 1ª	1.189,61 €	287,60 €
Jefes de Seccion Organización de 2ª	1.181,12 €	287,60 €
GRUPO 4		
Contramaestres	1.149,86 €	287,60 €
Encargados	1.116,20 €	287,60 €
Capataces de Especialistas	1.092,12 €	287,60 €
Capataces de Peones ordinarios	1.083,20 €	287,60 €
Delineantes de 1ª, Practicos de Topografía y Fotografos	1.142,52 €	287,60 €
Analistas de 1ª	1.133,65 €	287,60 €
Buzos y hombres ranas (día)	39,14 €	287,60 €
Tecnicos de Organización de 1ª	1.178,98 €	287,60 €

Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Extremadura

C/ Cardenal Carvajal, 2 - 06001 Badajoz - Tlf/Fax: 924 24 98 15

C/ La Legua, 17 - 06800 Mérida (Badajoz) Tlf: 924 48 53 70

E-Mail: extremadura@fica.ugt.org

GRUPO 5		
Caladores	1.084,65 €	287,60 €
Delineantes de 2ª	1.116,20 €	287,60 €
Reproductores fotográficos	1.084,20 €	287,60 €
Reproductores de planos	1.064,70 €	287,60 €
Archiveros bibliotecarios	1.116,19 €	287,60 €
Analistas de 2ª	1.101,07 €	287,60 €
Oficial de 1ª (día)	36,66 €	287,60 €
Oficial de 2ª (día)	36,32 €	287,60 €
Profesional Sidero 1ª (día)	36,57 €	287,60 €
Profesional Sidero 2ª (día)	36,25 €	287,60 €
Listeros	1.087,68 €	287,60 €
Almaceneros	1.082,87 €	287,60 €
Choferes de camiones	1.103,31 €	287,60 €
Pesadores basculeros	1.092,50 €	287,60 €
Oficiales de 1ª Admon.	1.142,54 €	287,60 €
Oficiales de 2ª Admon	1.116,24 €	287,60 €
Técnicos de Organización de 2ª	1.116,20 €	287,60 €
GRUPO 6		
Auxiliares	1.083,20 €	287,60 €
Especialistas Almacén (día)	35,80 €	287,60 €
Mozos especialistas Almacén (día)	35,80 €	287,60 €
Oficial de 3ª (día)	35,97 €	287,60 €
Profesional Sidero 3ª (día)	35,97 €	287,60 €
Choferes de motociclos	1.081,46 €	287,60 €
Choferes de turismos	1.096,62 €	287,60 €
Dependientes Pral. Economatos	1.087,70 €	287,60 €
Dependientes Aux. Economatos	1.067,93 €	287,60 €
Telefonistas (menos 50 telefonos)	1.064,70 €	287,60 €
Telefonistas (mas 50 telefonos)	1.068,60 €	287,60 €
GRUPO 7		
Peones ordinarios (día)	35,42 €	287,60 €
Guardas jurados	1.074,11 €	287,60 €
Vigilantes	1.066,92 €	287,60 €
Cabos Guardas	1.093,81 €	287,60 €
Ordenanzas	1.064,70 €	287,60 €
Conserjes	1.089,34 €	287,60 €
Porteros	1.064,70 €	287,60 €
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		
RETÉN	Plus Guardia Laboral	9,04 €
	Plus Guardia no Laboral	22,58 €
Plus Nocturnidad (hora)		2,27 €
Domingos y Festivos		43,41 €
Dieta Completa		43,78 €
Media Dieta		17,44 €
Kilometraje		0,32 €



HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

RELLENA CON MAYÚSCULAS - MARCA CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENES LOS ESPACIOS SOMBRÉADOS
Si decides afiliarte a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar tu afiliación si falta alguno de los datos requeridos

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

(NIF, Tarjeta de Residencia o Pasaporte)

FECHA DE NACIMIENTO: SEXO: ☐ HOMBRE ☐ MUJER

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO:

NACIONALIDAD:

NOMBRE 1º APELLIDO 2º APELLIDO

DIRECCIÓN POSTAL Código Postal

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD /

TELÉFONO DE CONTACTO EMAIL (Obligatorio)

TIPO DE CUOTA: ☐ ORDINARIA ☐ REDUCIDA PERIODICIDAD: ☐ TRIMESTRAL ☐ SEMESTRAL ☐ ANUAL ☐ DESCUENTO EN NÓMINA

DATOS LABORALES:

OCCUPACIÓN: ☐ AUTÓNOMO/A ☐ ECONOMÍA SOCIAL ☐ JUBILADO/A O PENSIONISTA ☐ PREJUBILADO/A ☐ ASALARIADO/A SECTOR PRIVADO

☐ ASALARIADO/A SECTOR PÚBLICO ☐ PARADO/A BUSCA SU PRIMER EMPLEO ☐ PARADO/A TRABAJÓ ANTES "Parados a buscar un que hacer o 'temporales'"

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE CIF DE EMPRESA

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA CÍF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD /

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: ☐ PRIVADA ☐ PÚBLICA ☐ ASOCIACIÓN ☐ AUTÓNOMO/A (personas físicas)

CÓDIGO DE ENTIDAD: C CT: CCV:

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO/A? ☐ SI ☐ NO

PUESTO DE TRABAJO CATEGORÍA PROFESIONAL

EN FUNCIÓN PÚBLICA NIVEL GRUPO CONVENIO DE REFERENCIA

TIPO DE CONTRATO: ☐ FIJO ☐ FIJO DISCONTINUO ☐ TIEMPO PARCIAL ☐ TEMPORAL ☐ FUNCIONARIO/A ☐ INTERINIDAD

Cláusula RGPD.- Afiliación y representación sindical

Responsable del tratamiento: **Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT)** - CIF: G-29474898 / Dir. Postal: Avenida de América 25, 28002 Madrid / Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org

En nombre de UGT le informamos de que trataremos la información que voluntariamente nos facilites con las siguientes finalidades principales:

a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliado, b) Elaboración de estadísticas, y c) En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.

Además, UGT solicita tu autorización expresa para el tratamiento de tus datos con las siguientes finalidades adicionales:

Oferta de otros servicios de legitimidad indole que pueden ser de tu interés.

Las bases jurídicas que nos legitima a todos los tratamientos anteriores son: 1) Obtención de tu Consentimiento expreso,

2) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, 3) Exigencias legales, e 4) Interés legítimo.

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas será necesario ceder tus datos a otros colectivos (Organismos de UGT).

Pero en cualquier caso no será necesario enviar tus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.

Tienes derecho a acceder a tus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

☐ Autorizo recibir comunicaciones sobre servicios de terceros con condiciones especiales por ser afiliado/a.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR/A

NOMBRE DEL ACREEDOR/A

DIRECCIÓN COD. POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS /

NOMBRE DEL DEUDOR/A (Titular de la cuenta)

DIRECCIÓN DEL DEUDOR/A COD. POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS /

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº cuenta-IBAN

TIPO DE PAGO: ☐ RECURRENTE ☐ PAGO ÚNICO

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR/A

FECHA-LOCALIDAD

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT



Información adicional en protección de datos

En la presente comunicación se pone a tu disposición información adicional sobre el tratamiento que la Confederación Sindical Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT) realiza sobre tus datos:

1. Datos de contacto del Responsable del Tratamiento

- Responsable del Tratamiento: UGT
- Domicilio social: Avda. de América, 25 – 28002 (Madrid)
- CIF: G-28474898
- Sitio Web: www.ugt.es
- Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@cec.ugt.org

2. Finalidades principales del tratamiento de tus datos

Únicamente se te solicitarán aquellos datos estrictamente necesarios para ejecutar correctamente las finalidades propias de la relación sindical indicadas a continuación:

- Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliado/a de UGT, lo que incluye todas aquellas acciones y tareas necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde la Organización:
 - Altas, bajas y modificaciones en la condición de tu afiliación.
 - Envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas y operativas necesarias para garantizar el correcto envío de circulares, boletines de noticias o cualquier otro medio de comunicación propio del sindicato.
 - Envíos de comunicaciones sobre formación sindical o en áreas de especialización y competencias relacionadas con tu sector profesional y puesto laboral.
- Atención y resolución de consultas planteadas en tu condición de afiliado/a que sean competencia directa de la actividad sindical realizada por la Organización.
- Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical; todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, o gestionar las consecuencias en caso de impago.
- La prestación de servicios específicos de los que te puedes beneficiar por tu condición de afiliado/a, (por ejemplo, formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, u orientación sociolaboral, entre otros) únicamente se realizará en caso de tu solicitud expresa al organismo ejecutor correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.
- Elaboración de estadísticas sobre la afiliación al sindicato a lo largo de los años. Para ello, únicamente se utilizarán tus datos de forma disgregada o anonimizada.
- En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica, en el contexto de las obligaciones de representación de los trabajadores/as, y gestión de las acciones necesarias en periodos de elección sindical.

3. Otras finalidades adicionales al tratamiento

Además de las anteriores, UGT solicita tu consentimiento expreso (mediante la marcación de la casilla habilitada de forma independiente en la Ficha de Afiliación) para el tratamiento de tus datos con esta finalidad accesorio:

- Oferta de servicios de diferente índole que puedan ser de tu interés y por lo que obtendrás condiciones especiales y más beneficiosas por tu condición de afiliado/a. Como por ejemplo: ofertas de descuentos y beneficios especiales en diferentes actividades de ocio con entidades colaboradoras del sindicato, u ofertas de formaciones o cursos aunque no estén directamente relacionados con tu sector profesional o puesto de trabajo.

En cualquier caso, se te informa que la aceptación de este tratamiento no es obligatorio por tu parte. Se considera un servicio que puede brindarte el sindicato que te puede

aportar un valor exclusivo por tu condición de afiliado/a, pero su no aceptación no impide que podamos seguir manteniendo la relación contigo dentro de un ámbito estrictamente sindical.

4. Conservación de tus datos

Todos tus datos proporcionados se conservarán indefinidamente con fines históricos, tal y como fue autorizado al sindicato por la Agencia Española de protección de Datos. No se mantendrán todos tus datos, sino únicamente aquellos seleccionados por la Organización como mínimos para poder mantener un archivo histórico del sindicato. Lo anterior no aplicará si ejercitas expresamente tu derecho a la supresión de tus datos. En este caso, tus datos personales serán eliminados de nuestros sistemas y archivos, respetando siempre los tiempos exigidos por los compromisos legales que le sean de aplicación a UGT.

5. Base que nos legitima al tratamiento

Las bases jurídicas que nos habilitan al tratamiento de tus datos personales para las finalidades indicadas son:

- Obtención de tu Consentimiento expreso; mediante la firma de la Ficha de Afiliación o de cualquier otro documento de Preevaluación formalmente aprobado por UGT.
- Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes; la relación entablada entre las partes requiere de la correcta ejecución de algunas acciones, como por ejemplo, la emisión y gestión de recibos de la cuota sindical.
- Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; derecho al libre ejercicio de la actividad sindical.
- Interés legítimo; en atender y responderte a cualquier consulta que puedas dirigirnos sobre la actividad del sindicato y/o su afectación en tu ámbito particular.

El hecho de no proporcionarnos todos tus datos solicitados implicaría la imposibilidad de proceder a tu alta como afiliado/a, no pudiendo llevar a cabo por tanto tampoco las finalidades principales antes mencionadas.

6. Destinatarios

Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas puede ser necesario, en ocasiones, realizar cesiones a terceros. Concretamente, puede ser necesario comunicar tus datos a los siguientes actores:

- Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, las cuales serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado/a para las finalidades principales anteriormente descritas.
- Otros organismos independientes pero que son parte de UGT y complementan su actividad sindical en determinados sectores o ámbitos.
- Organismos públicos u otras entidades en el marco de las actividades o programas ejecutados como parte de la acción sindical. Tu participación en estos programas o proyectos únicamente se materializará con tu solicitud expresa al organismo correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

7. Ejercicio de Derechos

Como titular de los datos tratados por UGT tienes la posibilidad de ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de decisiones individualizadas basadas exclusivamente en tratamientos automatizados.

Estos Derechos los puedes ejercitar mediante comunicación a las direcciones del DPO y postal indicadas previamente.

Además, sin perjuicio de que hayas mostrado tu consentimiento para realizar el tratamiento sobre tus datos, es importante que conozcas la posibilidad de retirarlo en cualquier momento mediante petición enviada a las anteriores direcciones.

Por último, te informamos de que tienes la posibilidad de realizar las reclamaciones que consideres oportunas ante la Agencia Española de Protección de Datos, ya que es el órgano competente en materia de Protección de Datos en España.

DATOS PARA LA CONFORMIDAD DE ALTA A UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA
Ruego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se me descuenta de mi nómina la cuota sindical a la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de acuerdo a las mensualidades e importes que te serán comunicados con la presentación de la presente

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a)

DNI, NIE, PASAPORTE

FIRMA DEL DEUDOR/A

Resumen Convenio Colectivo

m+s
más sindicato

Industrias Siderometalúrgicas

Provincia de Badajoz



Descarga GRATIS tu lector QR en:



Ahora +
INDUSTRIA



Mérida

C/ La Legua, 19 · 06800 · Tlf./Fax: 924 48 53 70

Zafra

C/ Gloria Arcos Fernández, s/n · 06300 · Tlf./Fax: 924 30 86 10

Cáceres

C/ Abilio Rodríguez Rosillo, 17-bajo · 10001 · Tlf./Fax: 927 21 38 14

Badajoz

C/ Cardenal Carvajal, 2 · 06001 · Tlf. 924 22 22 48

Plasencia

C/ Duque de Ahumada, s/n · Tlf.: 927 41 00 07. Fax: 927 41 00 12

Coria

Plaza Iberoamericana, 14-15 · Tlf.: 927 50 80 30. Fax: 927 50 81 38

Navalmoral de la Mata

C/ Pablo Luengo, s/n · Tlf./Fax: 927 53 19 48

E-mail: extremadura@fica.ugt.org