



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "IV convenio colectivo de ACTREN Mantenimiento Ferroviario, S.A., para el centro de trabajo de ACTREN Mantenimiento Ferroviario, S.A. "Taller de La Sagra", con número de convenio colectivo 45100801012025, suscrito por la parte empresarial por una representante de la empresa y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente en este organismo el día 7 de mayo de 2025, de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio ("DOCM" de 28 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.
2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.
Toledo, 14 de mayo de 2025.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. (CENTRO DE TRABAJO DE VILLASECA DE LA SAGRA)

PREÁMBULO. Determinación de las partes

Este convenio colectivo ha sido acordado por la representación legal de los trabajadores –Delegados de Personal– y por la dirección de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

CAPÍTULO I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo afecta al centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., sito en Ctra. Toledo-Aranjuez, km. 20 (Villaseca de La Sagra, Toledo).

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. sito en Ctra. Toledo-Aranjuez, km. 20 (Villaseca de La Sagra, Toledo), incluidos los desplazamientos temporales fuera de dicho centro, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El período de aplicación del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

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



CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que les corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegadas y Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, según se recoge en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Absentismo

Para mantener los niveles de productividad que asegure la necesaria estabilidad en la empresa que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores/as cooperará decididamente en la reducción del absentismo, de forma que la presencia, actividad y normalidad hagan posible los fines expresados.

CAPÍTULO III. Contratación y empleo

Artículo 8. Contratación

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

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

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

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

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

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los comités de empresa o delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a. Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b. Recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de las nuevas contrataciones como de las prórrogas.
- c. Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- d. Ser informados previamente en aquellos supuestos de absorción de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.).

De los contratos suscritos se entregará copia a la persona trabajadora, la cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia del representante legal de las personas trabajadoras.

En materia de contratación se estará a la legislación vigente en cada momento, respetando los acuerdos alcanzados en este convenio, siempre que no sean contrarios a la Ley.

Artículo 9. Periodo de prueba

Según se establece en Acuerdo Estatal del Sector del Metal:

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

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

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

- Grupo 1, hasta seis meses.
- Grupo 2, hasta seis meses.
- Grupo 3, hasta dos meses.
- Grupo 4, hasta un mes.
- Grupo 5, hasta un mes.
- Grupo 6, hasta quince días.
- Grupo 7, hasta quince días.



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

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

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

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

d) 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.

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

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y guarda con fines de adopción, maternidad, adopción o acogimiento, embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 10. Modalidad de contratación

Según se recoge en el Acuerdo Estatal del Metal: Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades, en el marco de los establecido en el RD ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto se regirán por la normativa vigente en ese momento según la disposición transitoria tercera del Real Decreto Ley 32/2021 y los contratos celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se regirán por la disposición transitoria cuarta de la citada norma legal.

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta para acceder a ellas, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos eventuales o temporales, incluidos los formativos.

A tenor de lo que se establece actualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.5, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En todo caso se estará a la normativa vigente en cada momento, en materia de contratación indefinida.

b) CONTRATOS FORMATIVOS

B.1. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



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.

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%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

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

m) Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que figuran en la tabla salarial anexa.



No podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

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

B.2. CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL: El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

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

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

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

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 este 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. del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo serán del 80% durante el año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. 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 micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

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

En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia, así como en el "Convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo" vigente en el momento de la firma del presente convenio colectivo.

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. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. 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.

c) CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

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

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo que por convenio colectivo se amplíe la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

d) CONTRATO DE SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

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

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

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

Artículo 11. CONTRATO DE RELEVO POR JUBILACIÓN PARCIAL.

La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en esta materia para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

Artículo 12. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.

A) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones.



Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre ETT, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses de una forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

Las empresas darán a conocer a los representantes de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T.'S, como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T.'S, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores/as de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal los salarios establecidos en el presente convenio, incluidos los correspondientes a los descansos establecidos por Ley.

B) SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS: En materia de subcontratación de obras y servicios se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 13. Ceses

a) FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA: Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra, por escrito, la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

Si el contrato es de duración inferior al año, el preaviso o comunicación de cese, deberá de hacerse con una antelación mínima de 3 días.

El incumplimiento por parte del empresario del plazo señalado en los párrafos anteriores, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (salario base más antigüedad más plus de actividad).

b) FINIQUITOS: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese a la persona trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

c) BAJAS VOLUNTARIAS: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito dentro de los plazos recogidos en el apartado a) de este artículo.

El incumplimiento por parte del trabajador del plazo señalado, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso (salario base más antigüedad más plus de actividad).

d) DESPIDOS OBJETIVOS: Cuando la dirección de la empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. Clasificación, promoción, movilidad

Artículo 14. Clasificación profesional

Se recoge en el ANEXO II: GRUPO PROFESIONALES.

Según establece el Convenio Estatal del sector del metal:

I. Criterios generales

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

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

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

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

Empleados:

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

Operarios:

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

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Formación

Se estará tanto a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector del metal como a lo dispuesto en el CAPÍTULO IX del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Adaptación al puesto de trabajo

En caso de que alguna persona trabajadora quedara discapacitado/a físicamente por cualquier causa con el consiguiente reconocimiento de discapacidad de la Administración competente en esta materia y si obtuviera resolución de incapacidad permanente total para la profesión habitual del organismo público correspondiente (autoridad competente en esta materia), la empresa de mutuo acuerdo con dicha persona trabajadora, podrá adaptarle a un nuevo puesto de trabajo en la misma, siempre que las necesidades organizativas, productivas o de servicio lo permitan y el puesto de trabajo sea o esté acorde tanto a las condiciones físicas como de aptitud profesional de la persona trabajadora en cuestión.

En caso de que no exista acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, no existirá la opción de poder readaptar al trabajador a un nuevo puesto de trabajo en la empresa.

Si la adaptación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo se produjera, a esta adaptación se aplicarán las condiciones laborales y económicas del nuevo puesto de trabajo.



Protección a la maternidad: si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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 Salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en lo 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, aún 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, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.

Artículo 17. Sistema de promoción profesional: Ascensos y promociones salariales

I. ASCENSOS:

Si bien los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa, el resto de los ascensos tendrán en cuenta, a falta de otros criterios pactados en la empresa (titulación, pruebas objetivas, etcétera), los siguientes:

- a) El ascenso se producirá cuando la persona trabajadora hubiera realizado trabajos de superior categoría en un puesto estable, durante cuatro meses consecutivos o doce alternos.
- b) Las vacantes que se produzcan en la empresa, serán cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras de la misma, siempre que los aspirantes tengan preparación adecuada (formativa y práctica) y aptitudes para su desarrollo.
- c) La promoción estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- d) En las categorías profesionales en las que el porcentaje de mujeres trabajadoras sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, que permitan corregir las desviaciones.

II. PROMOCIONES SALARIALES:

–Para el 2024: Promocionarán un total de 15 personas. De las cuales promocionarán por antigüedad: 1 persona del colectivo de oficinas y 3 personas del colectivo de taller, y por valoración promocionarán 2 personas del colectivo de oficinas y 9 personas del colectivo de taller.

–Para el 2025: Promocionarán un total de 15 personas. De las cuales promocionarán por antigüedad: 1 persona del colectivo de oficinas y 3 personas del colectivo de taller, y por valoración promocionarán 2 personas del colectivo de oficinas y 9 personas del colectivo de taller.

–Para el 2026: Promocionarán un total de 15 personas. De las cuales promocionarán por antigüedad: 1 persona del colectivo de oficinas y 3 personas del colectivo de taller, y por valoración promocionarán 2 personas del colectivo de oficinas y 9 personas del colectivo de taller.

Las 9 personas del colectivo de taller que promocionen por valoración se repartirán en relación con el porcentaje, que haya en el momento que se elaboren los listados de personas promocionables, entre el personal de caja y el de taller auxiliar. Redondeándose al alza a partir del decimal 50 y a la baja desde del decimal 49.

No podrán participar en el proceso de promociones quienes en los 2 años anteriores hayan promocionado.

Para el cálculo del cupo no computarán:

- (i) Las promociones automáticas, considerándose así las que se producen de este modo desde 6n1 hasta 5n2 inclusive.
- (ii) Las promociones salariales que se deriven de la aplicación de los acuerdos
- (iii) Las de libre designación realizadas por la empresa.

Las personas trabajadoras que hayan alcanzado el máximo nivel salarial de los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5 podrán negociar sus condiciones salariales de forma individual (plus ad personam,...), sin que en ningún caso ello suponga la creación unilateral de nuevos niveles salariales ni tampoco que computen para el cupo de las promociones arriba recogidas.

El sistema de promociones será el siguiente:

(A) Promociones por valoración (2024, 2025 y 2026).

Podrán promocionar por valoración las personas que no hayan promocionado en los dos años anteriores.

Todo el personal del centro de trabajo del Taller de La Sagra será evaluado por su responsable o responsables jerárquicos y/o funcionales.



La persona que obtenga mayor puntuación y cumpla los requisitos descritos, promocionará al siguiente nivel salarial.

La evaluación realizada por el responsable será en los siguientes términos:

–Para técnicos/as de mantenimiento: 50% de la nota por valoración de su responsable jerárquico y 50% de la nota por la media de valoraciones de todas sus jefaturas de equipo/turno.

–Para jefes/as de equipo: 100% de la nota por valoración de su responsable jerárquico.

–Para personal de almacén: 60% de la nota por valoración de su responsable jerárquico y 40% de la nota por valoración de la Dirección de Compras y Logística.

–Para personal de administración: 60% de la nota por valoración de su responsable jerárquico y 40% de la nota por valoración de la Dirección de Personas.

La evaluación del desempeño se realizará según el formato de evaluación de desarrollo vigente en cada momento, del que tendrá conocimiento la RLT.

Las promociones automáticas y las de libre designación por la empresa no contarán para el cupo de promociones anuales.

La empresa facilitará a los Representantes Legales de los Trabajadores la lista de personas promocionables.

(B) Promociones por antigüedad (2024, 2025 y 2026).

Promocionarán una persona del colectivo de oficinas y tres personas del colectivo de taller en los años 2024, 2025 y 2026 por antigüedad siempre que no hayan promocionado en los cinco años anteriores. En el caso que no se cubra el cupo de promociones por antigüedad promocionará la que lleve más tiempo sin promocionar.

En caso de que varias personas trabajadoras cumplieran los requisitos para promocionar por antigüedad promocionarán según las siguientes preferencias:

1º) Promocionará el que lleve más tiempo sin promocionar;

2º) En caso de que lleven el mismo tiempo sin promocionar, promocionará el que tenga menor grupo profesional;

3º) En caso de que lleven el mismo tiempo sin promocionar y tengan el mismo grupo profesional, promocionará el que tenga menor nivel salarial.

4º) En caso de empate hasta el punto 3, promocionará el que tenga mayor antigüedad en nómina.

5º) En caso de empate, promocionará la persona trabajadora de mayor edad.

GRUPOS PARA PROMOCIONES	
OFICINAS	TALLER
Responsable de Producción	Jefe equipo
Técnico de Ingeniería	Tec. Mantenimientos
Técnico de Sistemas de Gestión	Peón mantenimiento
Administración	
Apoyo Técnico a Cliente	Almacenero
Jefes De Taller	

Artículo 18. Movilidad funcional

La movilidad funcional, para la realización de trabajos no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, que habrá de ser fijado por escrito por la empresa, como requisito para dicha movilidad, comunicándolo asimismo a los representantes legales de los trabajadores.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar, siempre que las condiciones de su puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, a un cambio de puesto de trabajo, a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejerciendo su trabajo, sin riesgos para su salud o la del futuro hijo.

a) Funciones de superior categoría. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen trabajos de superior categoría se estará a lo dispuesto en el presente convenio y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Funciones de inferior categoría. Si de forma habitual y continuada, se encomiendan trabajos de inferior categoría, se mantendrá la retribución de origen, y se considerará como modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo sin perjuicio para su formación profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y



demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras. Durante el tiempo que la persona trabajadora esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otra persona trabajadora para realizar la tarea de dicha persona trabajadora en el mismo puesto de trabajo.

En todo caso se estará a lo regulado en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 19. Movilidad geográfica

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio familiar estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo.

De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

Las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación, hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo, en los casos de movilidad geográfica forzosa.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras 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 y organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores/as contratados, específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este convenio colectivo. El proceso de negociación en cuanto a plazos y contenidos se determina en la disposición transitoria cuarta del acuerdo estatal del metal. Los representantes de las personas trabajadoras 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.

A. Traslados.

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

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado/a con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, 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 de la persona interesada: Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta: El personal 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 persona trabajadora 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, a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación a la persona trabajadora afectadas 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/as voluntarios/as 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, tendrá 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/as 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/as. 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 personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- El 10% del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.
- Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/as.

2.1. Procedimiento general: El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de quince días, salvo pacto en contrario, 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 las personas trabajadoras afectadas.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a las personas trabajadoras afectadas, 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 las personas trabajadoras: Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si las personas trabajadoras no designan su representación en el plazo establecido en el artículo 41.4 del ET, se entenderá que la misma se atribuye a un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio de aplicación.

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 las personas trabajadoras podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá, salvo pacto en contrario, 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 las que se puedan establecer entre las partes.

B. Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora 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, las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas.

Las personas trabajadoras desplazadas 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, la persona 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.

Desplazamiento trasnacional de las personas trabajadoras.

La empresa que desplace temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberá 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.

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 a la persona 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 de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

C. 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.

La persona trabajadora 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 trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores/as, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada.

La jornada de trabajo para los años 2024, 2025 y 2026 será la siguiente:

–Para 2024: 1.746 horas con 14 horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.732 horas anuales. Se podrán disfrutar las horas de libre disposición de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Para 2025: 1.742 horas con 16 horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.726 horas anuales. Se podrán disfrutar las horas de libre disposición de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Para 2026: 1.740 horas con 18 horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.722 horas anuales. Se podrán disfrutar las horas de libre disposición de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo, a excepción del tiempo de bocadillo en turnos continuos, que se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que sí tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La empresa podrá implantar, para el personal de oficinas, una jornada continua durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre. En todo caso, con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este convenio, las horas reducidas por aplicación de lo anterior se distribuirán por la empresa a lo largo del resto del año.

En casos debidamente acreditados de avería de vehículo que impidan a la persona trabajadora asistir al centro de trabajo de La Sagra a la hora de entrada correspondiente, podrá recuperar ese tiempo en jornadas posteriores, de común acuerdo con la jefatura del taller, evitándose así perjuicios económicos por dicha situación, así como que tenga que hacer uso de tiempo de vacaciones por ello.

Artículo 21. Calendario

La empresa expondrá durante el mes de diciembre del año anterior, en el tablón de anuncios, un calendario laboral negociado con los representantes legales de las personas trabajadoras, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo.



La empresa se compromete a no implantar distribución irregular sin negociar con los representantes legales de las personas trabajadoras de forma previa.

Artículo 22. Vacaciones

22.1. Serán de 22 días laborables para todas las categorías.

22.2. Durante las vacaciones se abonarán los conceptos de salario base, plus de actividad, complemento de antigüedad –para las personas trabajadoras que lo hayan devengado–.

22.3. Igualmente se abonará en concepto de vacaciones una media de los pluses devengados por cada personas trabajadoras por los conceptos: Nocturnidad, turnicidad, jefe de equipo y ex-jefe de equipo.

Dicha media se abonará en la nómina de junio de cada año en curso en un solo pago y se denominará “Variable media vacaciones”.

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente formula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por dichos conceptos en los 12 meses del año anterior entre 11, y sin tener en cuenta los periodos de incapacidad temporal (IT).

22.4. Durante el primer trimestre del año, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con:

a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.

b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.

c) Que se disfruten ininterrumpidamente 17 días en los meses de junio, julio, agosto o septiembre para jornadas de lunes a viernes. Los 5 días restantes de mutuo acuerdo entre las dos partes. En todo caso las vacaciones se disfrutarán en los términos pactados.

d) En caso de cierre total de la empresa, el personal con menos de un año de servicio atenderá los servicios de mantenimiento y conservación durante los días que no le corresponda al disfrute de las vacaciones.

Los días 24 y 31 de diciembre atendiendo a su especial significado, se consideran festivos, sin merma de la jornada anual pactada en Convenio.

22.5 Respetando las habituales necesidades de cada taller según equipo de trabajo (mecánico, eléctrico, ...)/turno/departamento..., siempre que según cuadrante haya una presencia de dos tercios de la plantilla, habrá flexibilidad y se concederán o cambiarán las vacaciones. No teniendo en cuenta para el computo del total de esta presencia, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal conocidas por la empresa en el momento de la fijación de las vacaciones, ni las suspensiones de contratos relativas al permiso por nacimiento o permiso para el cuidado del lactante, así como tampoco se tendrá en cuenta para dicho computo las personas que se encuentren desplazadas a otro taller por necesidades de la empresa, ni las horas sindicales.

Se redondeará siempre al número entero superior caso de dar decimales al calcular el tercio.

22.6. Las vacaciones anuales de cualquier persona trabajadora no iniciarán su computo cuando se encuentre de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia y así mismo quedarán interrumpidas, en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzca una incapacidad temporal.

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

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

Artículo 23. Domingos y festivos

El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el presente convenio (Anexo I).

No obstante, lo anterior, la empresa, de mutuo acuerdo con los trabajadores, podrá sustituir el abono del plus de domingos y festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 24. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana darán derecho a la persona trabajadora a percibir el un plus establecido en el presente convenio (Anexo I), el cual se regirá por las normas siguientes:



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

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

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

Artículo 25. Permisos licencias y excedencias.

Se establecen en el presente convenio colectivo los siguientes derechos:

1. PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

a) Fallecimiento de padres, hijos, hijos del cónyuge, cónyuge, pareja de hecho tres días laborables.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b) Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, padres políticos, dos días laborables.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, hijos políticos, hijos del cónyuge, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días laborables. El trabajador podrá utilizarlos de forma discontinua siempre que se mantenga el hecho causante.

d) Fallecimiento de tíos/as consanguíneos y sobrinos/as consanguíneos, 1 día laborable, en caso de desplazamiento, dos días.

e) Nacimiento o adopción de hijos: Tres días laborables. El mismo derecho de disfrute no retribuido se tendrá por nacimiento o adopción de nietos.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán 4 días naturales.

f) Matrimonio o registro de pareja de hecho: Quince días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a vacaciones.

Igualmente, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá disfrutar del permiso por matrimonio/ pareja de hecho hasta 3 meses después del matrimonio/pareja de hecho.

Solo se podrá disfrutar de esta licencia con la misma persona bien por matrimonio o bien por inscribirse como pareja de hecho siendo la persona trabajadora quien decida cuando disfrutarla.

g) Matrimonio de hermanos, hijos, un día laborable.

h) Cambio de domicilio, un día laborable.

Cuando el cambio de domicilio sea fuera de la localidad anterior, corresponderán 2 días naturales, y siempre y cuando no se amplíe o añada al permiso establecido en el punto f).

i) Consulta médico de cabecera. Tiempo necesario.

j) Consulta a especialistas y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Tiempo necesario.

k) Las trabajadoras o trabajadores para "cuidado del lactante" de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora o trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en 21 días laborables, siempre y cuando haya prestación de servicios por el trabajador o trabajadora hasta que el menor cumpla 12 meses y no haya suspensión del contrato de trabajo (por disfrutar de excedencia en dicho periodo, por incapacidad temporal,...) en cuyo caso el número de días por acumulación será proporcional a dicha prestación efectiva de servicios.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

l) Por acompañamiento al médico y/o pediatra de hijos/as, mayores dependientes de la persona trabajadora, ascendientes de primer grado mayores de 65 años. Sin límite de edad para familiares de primer grado con discapacidad de al menos el 33%, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de 20 horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución.

Se aumentará la bolsa de horas máximas para este permiso en 22 horas para las 2025 y 24 horas para el 2026.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo



durante una hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso con la disminución proporcional de salario.

n) Por el tiempo indispensable por intervención quirúrgica sin reposo domiciliario de parientes de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos/as, padres).

ñ) Por acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis: 28 horas anuales por cada persona trabajadora, siendo esta una bolsa de horas independiente a las anteriores.

Todos los apartados referidos al cónyuge serán ampliados a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas en algún registro público de carácter oficial.

NOTAS:

1) A tal efecto se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos 50 km desde el centro de trabajo al centro sanitario o cementerio.

2) Los permisos reflejados en todos los puntos anteriores, retribuidos o no, es necesaria su justificación.

3) Estos permisos retribuidos deberán ejercitarse desde el día del hecho causante o día posterior.

2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

3.1. Excedencia por cuidado de hijo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución judicial o Administrativa.



Durante el primer año del inicio de esta situación la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el artículo 46.3 del ET y demás normas vigentes.

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

En todo caso, durante el primer año de excedencia voluntaria se tendrá derecho a la reserva de puesto, siendo el reingreso por tanto automático, y pudiendo la empresa suscribir contrato de interinidad para cubrir dicha vacante durante el primer año de excedencia, y ello dado que existe reserva de puesto del excedente.

El preaviso para el inicio de excedencia voluntaria será de al menos 15 días naturales y el preaviso de reingreso será de al menos 30 días naturales.

En caso de que la persona trabajadora quisiera prorrogar el período de excedencia voluntaria solicitado inicialmente, y ello siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá preavisarlo con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha prevista de reingreso.

Para excedencias por cuidado de hijo menor de 3 años el plazo de preaviso de inicio y reingreso será de al menos 15 días naturales, salvo causa que justifique un preaviso inferior.

4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas. Este derecho será igualmente de aplicación al otro progenitor. En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado. Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

A) NACIMIENTO DE HIJO/A.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce



meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B) ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C) SUPUESTO DE DISCAPACIDAD DEL HIJO O HIJA

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

6. PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de la reducción de jornada hasta los 18 años del hijo o persona afectada, si se mantienen las condiciones que motivaron la concesión inicial pueden volver a solicitarla hasta los 23 años citados anteriormente.

7. LICENCIA SIN SUELDO.

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras las causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este



derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 26. Horas extraordinarias

Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan las conveniencias de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. A tal efecto se establece como tope la realización de 2 diarias y 80 al año.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria o semanal establecidas en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 8 horas diarias o las 40 horas semanales.

En caso de realización se abonarán los importes señalados en el Anexo I.

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Retribuciones del personal

Artículo 27. Conceptos remunerativos

Los conceptos remunerados se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este convenio y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes en la materia.

La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo (jornada completa) se hace figurar en las tablas salariales del Anexo I, que incluyen las tablas salariales de 2024, las cuales serán revisadas en los términos establecidos en el presente Convenio.

Las tablas de 2025 y 2026 se firmarán y publicarán una vez se conozca el IPC de 2024 y 2025 respectivamente.

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

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento del 3,1%.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2025, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento equivalente al 3%. A fecha 31 de diciembre de 2024 si el IPC de 2024 fuera superior al 3% e inferior al 4%, se actualizarán las tablas salariales con respecto a dicho IPC. Si el IPC fuera mayor al 4% la actualización queda topada a dicho 4%.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2026, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025 tendrán un incremento equivalente al 3%. A fecha 31 de diciembre de 2025 si el IPC de 2025 fuera superior al 3% e inferior al 4%, se actualizarán las tablas salariales con respecto a dicho IPC. Si el IPC fuera mayor al 4% la actualización queda topada a dicho 4%.

A fecha 31 de diciembre de 2026 si la suma del incremento salarial real de los años 2024, 2025 y 2026 fuera inferior a la suma del IPC real de los años 2024, 2025 y 2026, se actualizarán las tablas salariales en un 85% de la diferencia entre el IPC real de los años 2024, 2025 y 2026 y el aumento real aplicado con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 28. Definiciones salariales.

Dentro del salario se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos:

Salario base/grupo de convenio

El salario base/grupo es la retribución de la persona trabajadora fijada de forma mensual en atención a su grupo profesional y nivel salarial.

Su importe viene establecido en el Anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Plus de actividad

Se abonará a cada persona trabajadora un plus de actividad en la cuantía que para grupo y nivel se fija en el Anexo I.

Este plus de actividad será abonado mensualmente, incluido vacaciones. No se abonará en pagas extraordinarias.

Complemento de antigüedad

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad si se cumplieran cinco años de servicios en la empresa.

Criterios:

a) Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad si se cumplen cinco años de servicios en la empresa. Se abonará a partir del mes siguiente a ese hecho.



b) El número máximo de quinquenios será de cinco.
c) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

d) Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2024, el complemento por antigüedad establecido en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento equivalente al 14 %, que no se incrementará a lo recogido en el artículo 27 y para los años posteriores 2025 y 2026 se efectuará conforme a lo establecido en el art. 27.

Complemento de antigüedad consolidada

El complemento de antigüedad consolidada se dejará de abonar desde el 1 de enero de 2022, sustituyéndose por el complemento de antigüedad, sin que dicho cambio suponga perjuicio alguno para las personas que venían percibiendo el “complemento antigüedad consolidada”, por lo que seguirán percibiéndolo en las mismas condiciones, a excepción del cambio de denominación del complemento que pasa a denominarse “complemento de antigüedad”.

Plus turnicidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona de forma mensual a las personas trabajadoras de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 que realizan turnos rotativos de mañana, tarde y/o mañana, tarde y noche y/o central.

En ningún caso, la realización de jornada de verano por el personal de oficina se entenderá como turno de mañana.

El importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Complemento por nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas. Se abonará Complemento por nocturnidad en los términos expuestos en el artículo 24.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2024, el complemento por nocturnidad establecido en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 tendrá un incremento equivalente al 5% (no se incrementará a lo recogido en el artículo 27) y para los años posteriores 2025 y 2026 se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 27.

Complemento de jefe de equipo

Es jefe de equipo el trabajador o trabajadora procedente de los grupos profesionales 5, 6 y 7 que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Plus exjefe de equipo

Complemento salarial que se abona cuando una persona trabajadora deja de ejercer las funciones de jefe de equipo, habiendo estado desempeñando dichas funciones durante un año consecutivo o tres alternos.

Se calcula sumando las cantidades percibidas en ese concepto durante los 12 meses anteriores y dividiéndolas entre 12.

Se le mantendrá esta retribución específica hasta que por su ascenso al grupo profesional superior quede aquella cantidad superada.

Plus movimientos/enclavamientos

Se abonarán 12,66 euros/brutos a cada persona trabajadora si realiza dichas funciones hasta 3 días en el periodo de incidencias (16 a 15) y 24,16 euros/brutos si se realizan más de 3 días dichas funciones en dicho periodo. Sin efectos retroactivos.

En 2025 y 2026 se revisarán los importes según el incremento revisión salarial pactado.

El encargado de maniobra cobrará también plus como los “jockey”. De realizar en un mismo día y/o turno las dos funciones percibiría un solo plus, no dos.

Complemento tóxico, penoso y/o peligroso

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo y su provincia, incluido lo referente a su retribución, que será del 20%, 25 o 30% respecto a los salarios base establecidos en dicho convenio colectivo, no en los del presente convenio colectivo.

**Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad**

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe y proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa durante el semestre correspondiente.

El importe de cada una de las gratificaciones consistirá en treinta días de salario base y, para los trabajadores que lo hayan devengado, el complemento de antigüedad.

Complemento por horas extraordinarias

Se abonará una hora extraordinaria por cada hora de trabajo realizada sobre la duración máxima de la jornada ordinaria en las siguientes situaciones:

a) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria en cada taller o centro de trabajo.

b) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria para atención y/o resolución de rescates y averías de trenes, excluyendo el tiempo de viaje empleado (que se compensará con plus prolongación de jornada), para los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7.

La hora extraordinaria será "laborable" cuando se realice de lunes a sábado.

Su importe viene establecido en el anexo I.

La hora extraordinaria será "festivo" cuando se realice en domingo o en alguna de las fiestas establecidas en el calendario laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I.

El importe de la hora extraordinaria se pagará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se haya realizado sobre la jornada establecida como ordinaria en cada taller.

Las horas extraordinarias son voluntarias, tal y como establece el artículo 35 del ET, y tendrán que ser autorizadas, de forma expresa y por escrito, por el superior jerárquico, siendo este como mínimo el cargo de jefe de taller. Excepto las de fuerza mayor, que serán de obligado cumplimiento según lo establecido en el artículo 35 del ET.

Por el departamento de RRHH se podrá requerir en cualquier momento dichas autorizaciones con el objeto de comprobar la realidad y justificación de las mismas.

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

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

Plus prolongación de jornada

Complemento salarial que se abona por hora para los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 en las siguientes situaciones:

a) Cuando, por necesidades de la producción, una persona trabajadora acuda a trabajar los días marcados como puentes fijados por necesidades de la producción en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

b) Por los viajes fuera de la jornada laboral ordinaria, sin contar los tiempos de espera.

Para todos los grupos:

c) Cuando una persona trabajadora realice una formación obligatoria en prevención de riesgos laborales fuera de su jornada laboral.

d) Cuando una persona trabajadora realice el reconocimiento médico inicial o periódico, fuera de su jornada laboral.

Se compensarán las horas señaladas anteriormente con descanso de igual duración y además, se abonará un plus que será de tipo "laborable" cuando se realice de lunes a sábado, y de tipo "festivo" cuando se realice en domingos o 14 fiestas nacionales.

Sus importes vienen establecidos en el anexo I.

El tiempo de descanso compensatorio generado se disfrutará por acuerdo entre empresa y la personatrabajador.

Plus disponibilidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 para compensar guardias telefónicas de 24 horas en los días de descanso del trabajador. Su realización por el trabajador será voluntaria.

Se abonará un complemento por cada día en que el trabajador realiza guardia telefónica en día de descanso.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a 24 horas. Si la guardia es inferior a 24 horas, se pagará la parte proporcional.



Si la persona trabajadora, después de una llamada, tiene que, de forma presencial en el taller o fuera de él, realizar trabajo efectivo, las horas trabajadas se considerarán horas extraordinarias.

Adicionalmente, el trabajador que tenga que acudir después de una llamada a realizar una asistencia o trabajo presencial, será compensado con los kilómetros desde su domicilio al lugar de trabajo.

Plus de festivo

Dado que en el momento de la firma del convenio la jornada ordinaria es de lunes a viernes, sin trabajar festivos, ambas partes acuerdan que se retribuirá como horas extras el trabajo que se realice en festivos, a excepción de lo señalado respecto a festivos especiales (25/12 y 01/01 y 06/01).

Sin perjuicio de lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio fuere necesario, por necesidades del cliente implantar una jornada ordinaria de lunes a domingos, se acudirá al artículo 41 ET, abonándose dicho trabajo en festivo con el plus festivo correspondiente que se indica a continuación, y no como horas extras, respetándose asimismo el descanso semanal legalmente establecido:

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a las personas trabajadoras de los grupos profesionales 4, 5 y 6 que acudan a trabajar por cuadrante alguno de los festivos fijados en el calendario laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de una jornada efectiva de trabajo de 8 horas. En consecuencia, si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Plus festivo especial 25/12 y 01/01 y 06/01

Las personas trabajadoras de los grupos profesionales 4, 5 y 6 percibirán los importes que se reflejan en la tabla salarial anexa al presente convenio si trabajan alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

En 2024, 2025 y 2026 se revisarán los importes según el incremento revisión salarial pactado.

Plus fin de semana

Dado que en el momento de la firma del convenio la jornada ordinaria es de lunes a viernes, ambas partes acuerdan que se retribuirá como horas extras el trabajo que se realice en sábados y domingos.

Sin perjuicio de lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio fuere necesario, por necesidades del cliente implantar una jornada ordinaria de lunes a domingos, se acudirá al artículo 41 ET, abonándose dicho trabajo en sábado y domingo con el Plus de Fin de Semana correspondiente que se indica a continuación, y no como horas extras, respetándose asimismo el descanso semanal legalmente establecido:

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a las personas trabajadoras de los grupos profesionales 4, 5 y 6 que acudan a trabajar por cuadrante en sábado o domingo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas. Si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Plus de rescate en vía

El personal que asista a un rescate fuera del taller percibirá un plus de 18,54€ al mes, independientemente del número de rescates realizados ese mes. Es decir, una persona que realice un rescate o tres rescates en un mismo mes percibirá la misma cuantía de 18,54 euros. No se devengan los 18,54 euros por cada rescate.

No se considerarán rescates las asistencias que se hagan en la estación/taller.

Este plus de rescate en vía no se abonará para el año 2024, comenzando a abonarse el mismo desde enero de 2025.

Paga de septiembre

La paga de septiembre se abonará a todas las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para toda la vigencia del mismo.

Dicha paga se prorrateará durante los 12 meses del año y su importe mensual prorrateado viene establecido en el Anexo I.

Esta cantidad tendrá consideración anual a efectos de su liquidación, es decir, por el tiempo trabajado entre el 1 de octubre y 30 de septiembre del siguiente año.

Artículo 29. Conceptos compensatorios y/o extrasalariales.

Dietas

Se abonarán dietas para compensar los gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la provincia donde esté el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

- Si la persona trabajadora pernocta, tiene derecho a una dieta completa.

- La empresa adelantará el importe económico de las dietas que se vayan a devengar por la actividad del personal desplazado, siempre que se solicite expresamente por las personas interesadas, y sin perjuicio de su posterior ajuste en atención tanto al importe efectivamente devengado en concepto "dieta" por el desplazamiento realizado como al importe adelantado.

- Si por razones productivas, técnicas u, organizativas el desplazamiento comenzara antes de las 7:00 y terminara después de las 23:00, se abonará la dieta completa, aunque no haya pernocta.



• Si el viaje es de ida y vuelta en el día, y no hay pernocta, se le pagará lo correspondiente en función de si ha realizado el desayuno, comida y/o cena, atendiendo a los siguientes rangos horarios:

–7:00-13:00: Desayuno.

–13:00-20:30: Comida.

–20:30-en adelante: Cena.

En todo caso, no se percibirá por la persona trabajadora trabajador ayuda comida los días que cobre dieta.

1) Los importes a percibir se establecen en el Anexo I para el año 2024.

El importe económico para las dietas se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 27, excepto el concepto de “Cena” que, con fecha de efectos 1 de enero de 2024, tendrá un incremento equivalente al 10% con respecto al importe establecido en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023. Para el año 2025 tendrá un incremento del 5% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 y para el 2026, el incremento se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 27

2) Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:

–Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

–Del día 8º al día 60: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

–Del día 61 al día 180: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

–Del día 181: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

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

Plus de kilometraje

Se aplicará la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, la cual figura en el Anexo III del presente convenio. El importe del kilometro figura en el anexo I (se irá acumulando y se tendrá en cuenta su actualización hasta que con las sucesivas subidas se alcance la subida en unidad de céntimo).

Ayuda para comida

Aquellos trabajadores que realicen jornada partida, con al menos una hora de descanso –o el tiempo que así se haya acordado en cada centro de trabajo– para la comida y/o cena, recibirán una ayuda para comida.

El importe correspondiente a ayuda para la comida tendrá un incremento conforme a lo establecido en el artículo 27, partiendo del importe unitario de 9,19 € por día. El importe viene recogido en el anexo I.

Artículo 30. Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta, mientras esté en vigor la relación laboral.

Artículo 31. Seguro de accidentes y premio por jubilación.

a) SEGURO DE ACCIDENTES: La suma asegurada por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los que se hace referencia en el artículo 39 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 30.000,00 euros para la vigencia del convenio, cubriendo la póliza las 24 horas del día.

b) PREMIO POR JUBILACIÓN: Todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, percibirán de acuerdo con sus años de permanencia en la empresa y su edad las siguientes cantidades:

–Jubilación a la edad ordinaria legalmente establecida: 40,00 € por año de servicio.

–Jubilación un año antes de la edad ordinaria legalmente establecida: 40,00 € por año de servicio.

–Jubilación dos años antes de la edad ordinaria legalmente establecida: 80,00 € por año de servicio.

En todos los casos con un límite de 2.000,00 €.

En el supuesto caso que por Ley se modifique la edad de jubilación se adaptará la tabla de acuerdo con la modificación.

Artículo 32. Incrementos de retribuciones salariales y extrasalariales.

Las retribuciones salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras se recogen en lo establecido en los artículos anteriores.

Se incluyen las tablas salariales provisionales de 2024 dentro del ANEXO I.

Artículo 33. Inaplicación de las condiciones del convenio

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

–Jornada de trabajo.

–Horario y la distribución del tiempo de trabajo.



- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de este convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al ASEC de Castilla-La Mancha, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

Según lo establecido en el acuerdo estatal del sector del Metal.

Artículo 34. Criterios generales

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

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

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

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

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

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

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



7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 36 del presente convenio.

Artículo 35. Graduación de las faltas

1. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, 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. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etcétera), 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 mediación 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 aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

r. El acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otras trabajadoras o trabajadores en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.

Artículo 36. 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.

Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días: faltas leves: diez días faltas graves: veinte días Faltas muy graves: sesenta días

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

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII. Salud laboral y seguridad social

Artículo 37. Principios generales y derechos de los trabajadores en materia de salud laboral

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Respecto a los derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de salud laboral se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del sector del Metal y Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los artículos 45 y 46 del Convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo (45000305011981).

**Artículo 38. Reconocimiento médico anual**

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual, siempre durante la jornada de trabajo, a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de los datos.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las mutuas patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales sea realizada una vigilancia a la salud en función de los riesgos específicos de las tareas realizadas por la persona trabajadora dentro de la empresa.

Artículo 39. Seguro de accidentes

Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes laborales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será la recogida en el artículo 31.a) del presente convenio colectivo.

Artículo 40. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada.

Siempre que las necesidades organizativas y productivas relacionadas con la carga de trabajo y/o tareas necesarias para cumplir con las obligaciones contractuales de la empresa con sus clientes lo permitan, y no suponga un incremento de horas extraordinarias, se concederá por la jefatura de taller/proyecto correspondiente, tiempo de aseo y cambio de ropa dentro de la jornada de trabajo, al personal que, en atención a sus funciones y por orden de la empresa, esté obligado a utilizar ropa de trabajo corporativa.

CAPÍTULO IX. Formación**Artículo 41. Formación profesional**

Las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, tienen derecho a la formación profesional para el empleo conforme a lo previsto en las leyes o normativa vigente en cada momento.

Artículo 42. Formación prevención riesgos laborales y reconocimientos médicos.

a) Formación PRL: Obligatoria.

–Formación interna: Dentro de la jornada de la persona trabajadora.

–Formación externa: Como norma general, dentro de la jornada.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará con siete días al trabajador afectado un cambio de turno para que el curso coincida con la jornada laboral. A las personas trabajadoras que tienen turno fijo, se les preavisará, con siete días, de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por la persona trabajadora, se impartirá fuera de la jornada de trabajo y se le abonará plus prolongación de jornada.

b) Reconocimiento médico: Será obligatorio para los puestos de trabajo en los que así esté establecido en su evaluación de riesgos.

Como norma general, los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará, con treinta días, al trabajador afectado un cambio de turno para que el reconocimiento coincida con la jornada laboral.

Los trabajadores que tienen turno fijo, se les preavisará con treinta días de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por la persona trabajadora, se realizará fuera de la jornada de trabajo y se le abonará plus prolongación de jornada.

Artículo 43. Formación técnica.

La convocatoria y asistencia a cursos de formación técnica (externa e interna) tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora en caso de ser fuera de la jornada ordinaria.

Si es dentro de la jornada ordinaria será obligatoria.

En todo caso, la duración del curso más la realización de la jornada de trabajo no excederá de 8 horas, salvo que el trabajador voluntariamente acepte.

Igualmente, se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas.

Se acreditará por la empresa la imposibilidad de realizarse dentro de la jornada.

CAPÍTULO X. Derechos de las personas trabajadoras**Artículo 44. De los representantes de los trabajadores**

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

**Artículo 45. De los sindicatos**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Artículo 46. De la acción sindical

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 personas trabajadoras.

Artículo 47. De los cargos sindicales

1. Quienes ostenten cargos electivos sindicales tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones sindicales.
 - b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad.
 - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin perjuicio del desarrollo normal del proceso productivo.
 - d) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 48. De los delegados sindicales

1. En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de personas 50 trabajadoras, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/las trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.
2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los comités de empresa.
5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.



9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los TC1 y TC2.

Artículo 49. Comités de empresa o delegados/as de personal

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

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

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

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

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

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

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

e) Conocer de la Empresa los TC1 y TC2

5. En cuanto a la transparencia en la subcontratación de obras y servicios de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores se estará a lo dispuesto en el capítulo II del Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de junio.

2. GARANTÍAS: Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La disponibilidad de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones se establece de acuerdo con la siguiente escala:

–Hasta 100 personas trabajadoras, 25 horas.

–De 101 a 250 personas trabajadoras, 30 horas.

–A partir de 251 personas trabajadoras, 40 horas.

Los Delegados de prevención dispondrán de 3 horas más al mes para el ejercicio de sus materias.

Prevía comunicación a la dirección de la empresa podrá establecerse la acumulación de horas de los distintos miembros de la representación de las personas trabajadoras, de uno o varios de sus componentes. Asimismo, y con objeto de facilitar la mayor información de carácter sindical en el seno de la empresa, reconoce la obligación del tablón de anuncios.

Artículo 50. Cuota sindical

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato en cuestión. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 51. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 52. Plan de igualdad y protocolo para la prevención, denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Será de aplicación lo recogido en el actual Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad de Actren, S.A.), registrado en fecha 8 de enero de 2024 y vigente por cuatro años, según establece de forma expresa su apartado 2.

En dicho plan de igualdad hay un protocolo para la prevención, denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

**Artículo 52-bis. Diversidad en el trabajo**

Se respetará el principio de diversidad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de identidad sexual y expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

El principio de diversidad en el trabajo es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- b) Acceso al empleo.
- c) Clasificación profesional y promoción profesional.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.
- g) Régimen disciplinario.

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 10 de octubre, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de acciones para garantizar de manera efectiva un marco normativo para promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Artículo 53. De las personas trabajadoras con diversidad funcional o sensorial

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, o norma posterior que los sustituya, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidad compatibles con las tareas de la empresa, acogiendo a los beneficios existentes.

CAPÍTULO XI. Vigilancia, mediación e interpretación**Artículo 54. Comisión Paritaria.**

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por tres vocales por cada una de las partes que han tomado parte en las negociaciones del presente convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el convenio en el ámbito interno de la empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente convenio, y a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

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

Artículo 55. Normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

I) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes (representación de la empresa y representación social).

II) Cuando se trate de interpretación de este convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

III) Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la oficina principal de la empresa (calle Agustín de Foxá 27, piso 1º, Chamartín, CP 28036-Madrid).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y/o de una persona trabajadora ante los siguientes supuestos:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Incumplimiento del convenio.
- c) Conciliación y/o mediación en la aplicación del convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión.

Se permitirá la asistencia técnica de asesores a Comisión Paritaria. En todo caso, el número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.



IV) El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el/la proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

V) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoria, antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto, incluyendo, de no haber unanimidad de la Comisión Paritaria, la posición de las dos partes (representación de la empresa y representación social) sobre el asunto planteado.

VI) Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, las partes se someten, de forma expresa, las partes podrán recurrir al ASEC de Castilla-La Mancha.

Artículo 56. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA» y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024

EJERCICIO 2024 TOLEDO																					
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	BRUTO ANUAL PRIMER AÑO EMPRESA	SALARIO DE CONVENIO		ANTIGÜEDAD	PLUS ACTIVIDAD	P.P. PAGA SEPT.	PRORROGACIÓN DE JORNADA		HORAS EXTRAS		NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	JEFE DE EQUIPO	TURNOS	FESTIVOS		FIN DE SEMANA	FESTIVO ESPECIAL	PLUS MOVIMIENTOS HASTA 3 DÍAS	PLUS MOVIMIENTOS MAS 3 DÍAS
			MES (x14)	MES (x14)				MES (x12)	MES (x12)	LABORABLES	FESTIVOS					LABORABLES	FESTIVOS				
1	5	44.030,33	2.955,79	42,00	164,93	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	4	40.762,93	2.722,41	42,00	164,93	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	3	37.852,49	2.514,52	42,00	164,93	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	2	35.066,46	2.315,51	42,00	164,93	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	1	32.548,35	2.135,65	42,00	164,93	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	5	41.523,02	2.811,44	40,33	124,40	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	4	39.600,54	2.674,12	40,33	124,40	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	3	35.657,24	2.392,45	40,33	124,40	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	2	33.111,15	2.210,59	40,33	124,40	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	1	30.733,78	2.040,78	40,33	124,40	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	5	31.046,25	2.059,02	34,98	129,17	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	4	30.001,17	1.984,37	34,98	129,17	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	3	28.773,72	1.896,69	34,98	129,17	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	2	27.396,09	1.798,29	34,98	129,17	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	1	26.183,20	1.711,65	34,98	129,17	55,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	8	35.807,59	2.406,46	32,33	120,59	55,84	8,12	13,20	28,43	33,51	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	7	34.920,08	2.343,07	32,33	120,59	55,84	7,90	12,83	27,64	32,57	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	6	34.032,56	2.279,68	32,33	120,59	55,84	7,55	12,27	26,42	31,14	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	5	33.109,63	2.213,75	32,33	120,59	55,84	7,48	12,16	26,19	30,87	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	4	32.420,47	2.164,53	32,33	120,59	55,84	7,17	11,66	25,10	29,59	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	3	31.712,75	2.113,98	32,33	120,59	55,84	7,01	11,39	24,54	28,88	4,24	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	2	30.938,11	2.058,64	32,33	120,59	55,84	6,85	11,13	23,97	28,16	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
4	1	30.039,78	1.994,48	32,33	120,59	55,84	6,59	10,73	23,10	27,22	4,23	23,13	-	142,57	82,01	40,31	95,87	12,66	24,16		
5	7	32.230,30	2.145,61	31,61	126,81	55,84	7,34	11,93	25,70	30,28	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	6	31.705,41	2.108,11	31,61	126,81	55,84	7,17	11,64	25,09	29,57	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	5	31.101,95	2.065,01	31,61	126,81	55,84	7,03	11,41	24,58	28,97	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	4	30.326,15	2.009,60	31,61	126,81	55,84	6,85	11,13	23,97	28,25	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	3	30.024,50	1.988,05	31,61	126,81	55,84	6,63	10,79	23,24	27,38	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	2	29.391,95	1.942,87	31,61	126,81	55,84	6,34	10,30	22,19	26,16	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
5	1	27.985,25	1.842,39	31,61	126,81	55,84	6,01	9,76	21,02	24,77	4,14	23,13	9,23	140,90	82,01	40,31	83,88	12,66	24,16		
6	2	26.746,88	1.753,93	30,22	126,81	55,84	6,01	9,76	21,02	24,77	3,63	23,13	9,23	133,11	68,36	35,33	71,90	12,66	24,16		
6	1	25.072,38	1.634,33	30,22	126,81	55,84	5,49	8,93	19,23	22,67	3,63	23,13	9,23	133,11	68,36	35,33	71,90	12,66	24,16		
7	1	19.424,17	1.236,11	28,02	120,71	55,84	4,42	7,18	15,46	18,22	3,37	23,13	9,23	123,64	63,13	35,33	67,11	12,66	24,16		
MULTIPLICADOR			14	14	12	12															

Código de verificación: 2025.00002504
Puede realizar la verificación del documento en <https://bop.diputoledo.es/web/bop/csv.jsp>

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025

EJERCICIO 2025 TOLEDO																				
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	BRUTO ANUAL PRIMER AÑO EMPRESA	SALARIO DE CONVENIO		PLUS ACTIVIDAD	P.P. PAGA SEPT.	PROLONGACIÓN DE JORNADA		HORAS EXTRAS		NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	JEFE DE EQUIPO	TURNICIDAD	FESTIVOS	FIN DE SEMANA	FESTIVO ESPECIAL	PLUS MOVIMIENTO HASTA 3 DÍAS	PLUS MOVIMIENTO MÁS 3 DÍAS	PLUS RESCATE
			MES (x14)	MES (x14)			MES (x12)	MES (x12)	LABORABLES	FESTIVOS										
1	5	45.351,23	3.044,46	43,26	169,88	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	4	41.985,82	2.804,08	43,26	169,88	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	3	38.988,07	2.589,95	43,26	169,88	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	2	36.118,45	2.384,98	43,26	169,88	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	1	33.524,80	2.199,72	43,26	169,88	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	5	42.768,71	2.895,78	41,54	128,13	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	4	40.788,55	2.754,34	41,54	128,13	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	3	36.726,95	2.464,23	41,54	128,13	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	2	34.104,49	2.276,91	41,54	128,13	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	1	31.655,79	2.102,00	41,54	128,13	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	5	31.977,64	2.120,79	36,03	133,04	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	4	30.901,20	2.043,90	36,03	133,04	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	3	29.636,93	1.953,59	36,03	133,04	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	2	28.217,97	1.852,24	36,03	133,04	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1	26.968,69	1.763,00	36,03	133,04	57,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	8	36.881,82	2.478,66	33,30	124,20	57,51	8,37	13,60	29,29	34,52	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	7	35.967,68	2.413,36	33,30	124,20	57,51	8,13	13,22	28,46	33,55	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	6	35.053,54	2.348,07	33,30	124,20	57,51	7,77	12,63	27,21	32,07	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	5	34.102,92	2.280,17	33,30	124,20	57,51	7,71	12,53	26,98	31,79	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	4	33.393,08	2.229,46	33,30	124,20	57,51	7,39	12,00	25,86	30,47	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	3	32.664,14	2.177,40	33,30	124,20	57,51	7,22	11,73	25,28	29,74	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	2	31.866,26	2.120,40	33,30	124,20	57,51	7,05	11,47	24,69	29,00	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
4	1	30.940,97	2.054,31	33,30	124,20	57,51	6,79	11,05	23,79	28,03	4,36	23,82	-	146,84	84,47	41,51	98,74	13,04	24,89	18,54
5	7	33.197,21	2.209,97	32,56	130,62	57,51	7,56	12,29	26,47	31,19	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	6	32.656,57	2.171,36	32,56	130,62	57,51	7,38	11,99	25,85	30,45	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	5	32.035,01	2.126,96	32,56	130,62	57,51	7,24	11,75	25,31	29,84	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	4	31.235,93	2.069,88	32,56	130,62	57,51	7,05	11,46	24,69	29,10	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	3	30.925,23	2.047,69	32,56	130,62	57,51	6,83	11,11	23,93	28,20	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	2	30.273,71	2.001,15	32,56	130,62	57,51	6,53	10,61	22,86	26,95	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
5	1	28.824,81	1.897,66	32,56	130,62	57,51	6,19	10,05	21,65	25,51	4,26	23,82	9,50	145,13	84,47	41,51	86,40	13,04	24,89	18,54
6	2	27.549,29	1.806,55	31,13	130,62	57,51	6,19	10,05	21,65	25,51	3,74	23,82	9,50	137,10	70,42	36,39	74,06	13,04	24,89	18,54
6	1	25.824,55	1.683,36	31,13	130,62	57,51	5,66	9,20	19,81	23,35	3,74	23,82	9,50	137,10	70,41	36,39	74,06	13,04	24,89	18,54
7	1	20.006,89	1.273,19	28,86	124,33	57,51	4,55	7,39	15,93	18,77	3,47	23,82	9,50	127,35	65,02	36,39	69,12	13,04	24,89	18,54

MULTIPLICADOR	14	14	12	12
---------------	----	----	----	----

CONCEPTO	IMPORTE ACTREN	EXPLICACIÓN
Dieta con pernocta	63,54	Importe diario con pernocta
Desayuno	2,58	Desplazamiento en el día entre las 7.00 y las 13.00
Comida	21,21	Desplazamiento en el día entre las 13.00 y las 20.30
Cena	16,26	Desplazamiento en el día entre las 20.30 y las 23.00
Kilometraje	0,37	Desplazamiento vehículo propio
Cheque Gourmet	9,76	Según Regulación Madrid
Dieta internacional operarios	77,25	Importe diario con pernocta
Dieta internacional titulados	88,84	Importe diario con pernocta

ANEXO II: GRUPO PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
- Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios. Ingenieros.
- Licenciados.

Tareas:

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o 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, etcétera.

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).

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales.

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También 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, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (1)

–Proyectistas ATS y/o DUE.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas:

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

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

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas 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 ATS y/o DUE, realizando curas, llevando el control de bajas de IT 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales.

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones



precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista programador.

Delineante proyectista.

Dibujante proyectista.

Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

Jefe de taller.

Maestro industrial.

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, automación, 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 4.**Criterios generales.**

Aquellas personas trabajadoras 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, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de primera.

Técnicos administrativos (Controller...).

Técnicos laboratorio.

Técnicos organización.

Operarios:

Encargados.

Profesional de oficio especial.

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, correspondencia, 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, etcétera).

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, etcétera, 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4, n5, n6, n7 y n8.

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, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de segunda.

Oficiales administrativos de primera y segunda.

Comercial.

Operarios:

Chofer de camión.

Coordinadores de grupo.

Profesionales de oficio de primera y segunda.

Profesional siderúrgico de primera y segunda.

Personal de diques y buques (2)

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, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, 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, etcétera.
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, etcétera, 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, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etcétera, con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4, n5, n6 y n7.

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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero.

Auxiliares en general.

Dependiente.

Operador de ordenador.

Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (guarda jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

Chófer de turismo.

Conductor de máquina.

Especialista

Profesional de oficio de tercera.

Profesional siderúrgico de tercera.

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, automoción, 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 den 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, etcétera.

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

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

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, etcétera (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etcétera).

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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1 y n2.

Ambas partes se comprometen y obligan a negociar un nivel salarial inferior a los señalados si durante la vigencia del presente convenio colectivo se convocaran por RENFE licitaciones y/o contratas de servicios de carácter temporal que no formen parte de las operaciones y/o intervenciones que se contemplan en el Plan de Mantenimiento de las series S/120, S/120.050 y S/121 y que se deban realizar en el Taller de La Sagra.

**GRUPO PROFESIONAL 7****Criterios generales.**

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

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Operarios:

Peón.

Aprendiz dieciséis años de edad.

Aprendiz diecisiete años de edad.

Aprendiz mayor de dieciocho años de edad (primero, segundo y tercer año).

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, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

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

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

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

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

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

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1.

Disposición transitoria única

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del Real Decreto 1026/2024, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes acuerdan a continuación de la firma de este convenio colectivo, la constitución de una Comisión Negociadora para afrontar la negociación de lo recogido en dicha norma y por tanto negociar (i) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

ANEXO III. KILOMETRAJE**OBJETO:**

Desarrollar los criterios aplicables para el abono del kilometraje.

ALCANCE:

Todos los trabajadores de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA.

DEFINICIONES:

–Kilometraje: Cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos del trabajador que, por necesidades de la empresa, deba desplazarse, haciendo uso de su vehículo particular, fuera del taller, oficina o centro de trabajo para realizar su trabajo en lugar distinto.

–Centro de trabajo habitual: Lugar de prestación de servicios habitual.

–Lugar de trabajo: Lugar no habitual de prestación de servicios.

–Domicilio: Lugar de residencia habitual comunicado a la empresa por el trabajador.

**RESPONSABILIDADES:**

Trabajador:

- Veracidad de la información facilitada en tiempo y forma.
- Informar a la empresa de cualquier cambio en el domicilio.

Superior jerárquico:

- Dar el visto bueno a la información facilitada por el trabajador.

REFERENCIAS:

Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

CONTENIDO:

Criterios kilometraje: Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos a su centro de trabajo habitual, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,36 euros/km para el año 2024 y 0,37 euros/km para el año 2025. De esta cantidad, están exentos de cotización y tributación 0,26 euros/km.

Los desplazamientos que tengan como destino el centro de trabajo habitual, no serán compensados de ninguna manera.

Para el cálculo de los kilómetros a abonar, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Para desplazamientos durante la jornada de trabajo que partan desde el centro de trabajo habitual, y tengan como destino cualquier lugar, se abonarán los kilómetros recorridos con el vehículo propio desde el centro de trabajo habitual hasta el destino.

Si el destino final es el domicilio del trabajador –esto es, del lugar de trabajo no se regresa al centro de trabajo habitual–, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Para los desplazamientos que supongan comenzar la jornada laboral en un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo habitual, se abonará la diferencia de kilómetros que exista entre la distancia normalmente realizada desde su domicilio a su centro de trabajo habitual y la distancia entre su domicilio al lugar de trabajo.

Si la distancia recorrida hasta ese lugar de trabajo es inferior a la normalmente realizada hasta su centro de trabajo habitual, no se abonará compensación alguna.

Igualmente, si el destino final desde el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador –esto es, no se regresa al centro de trabajo habitual–, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Justificante realización kilómetros: El trabajador que realice el desplazamiento deberá cumplimentar el formulario correspondiente y entregárselo a su responsable para que con su firma, dé el visto bueno a los desplazamientos realizados.

Los originales se remitirán a la Dirección de Personas antes del día 15 de cada mes, siendo esta la fecha tope para el abono de los mismos en la nómina del mes en curso. Los que lleguen después del día 15, se abonarán en la siguiente nómina.

Todos los justificantes deberán estar correctamente cumplimentados, de manera que los que contengan algún error, serán devueltos al trabajador y/o responsable para la subsanación de errores.

N.º I.-2504