

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE OURENSE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETAL Y TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA PROVINCIA DE OURENSE.

Servicio de Empleo, Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo y Economía Social

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo provincial de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense

Expediente: 32/01/0046/2025

Data: 24/02/2026

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de Convenio número 32000305011981.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del sector siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense – 32000305011981, que suscribió el día el 16.12.2025, la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CIG, UGT y CCOO), y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 147/2024, de 20 de maio de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, esta Dirección Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.



Convenio colectivo provincial de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense (2025-2026-2027)

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio colectivo

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios en la provincia de Ourense en el sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y de almacenaje, y comprendiendo asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres donde se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afín a la siderometalurgia o tarea de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será aplicable el convenio colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y botes –cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- y los talleres de reparación de automóviles

Estarán igualmente afectados por el convenio colectivo, aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las condiciones pactadas en el convenio provincial tienen el carácter de mínimos obligatorios.

Los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se verán afectados por él, en todo aquello que implique avances para los trabajadores/as. Las empresas deberán aplicar los avances en el plazo de un mes, que comenzará a contar desde la publicación del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación, salvo el que realiza trabajos de alta dirección o alta gestión de la empresa.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025. Será de aplicación hasta que se firme otro que lo sustituya. Su duración finaliza el 31 de diciembre de 2027, siendo prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciado por ninguna de las partes que lo suscriben antes del término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, deberá realizarse con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia. Cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra, y a la autoridad laboral, de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias que quiere negociar la parte denunciante.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 4. Productividad

El fin primordial del presente convenio colectivo es mejorar la productividad de las empresas logrando al mismo tiempo una elevación de las retribuciones de los/as trabajadores/as como consecuencia de la implantación del sistema de organización científica del trabajo, debe producirse con



los mismos costes totales y obtener la misma cantidad de producción con un coste total inferior, resultando de ambas maneras unos beneficios para la comunidad en su conjunto. Para eso, como consecuencia de este convenio surge la recomendación a las empresas, en cuanto sea posible, para que sigan una técnica organizativa que las lleve a una total racionalización. El sistema de trabajo que tenga que emplearse será de libre iniciativa de la empresa. No obstante, cualquiera que sea el sistema, deberá ajustarse a las reglas que se señalan en el presente convenio, sin perjuicio de su aprobación por la autoridad laboral competente y representantes de los trabajadores.

La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio que actúa bajo la dirección competente, pero sin estímulo de un sistema de remuneración por rendimiento y sin coacción ninguna, esto es, la cantidad de trabajo desenvuelta efectivamente por un obrero capacitado realizando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 km/horas y que hubiese sido determinada por un correcto cronometraje.

La actividad normal viene determinada por cien unidades centesimales o sesenta puntos de Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean aceptados internacionalmente. La actividad excelente es la que pueda desarrollar un trabajador activo entrenado en el trabajo y que logre en éste con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados por la tarea. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales u 80 puntos de Bedaux o su equivalente. Será sancionable todo trabajador que no alcance la actividad normal durante tres días consecutivos o 5 alternos en el período de 30 días. En cada caso la empresa, para los efectos de sanción, apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos. Asimismo, será objeto de sanción el productor que de manera reiterada mantenga la actividad inferior a la normal.

Se establece específicamente que la facultad de organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, previa audiencia e informe de los representantes de los trabajadores, y en consecuencia se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Exigencia de la actividad normal fijada por el convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas al trabajador a rendimiento normal.
- c) Movilidad y cambio de personal en las empresas de acuerdo con las necesidades de la organización y de la producción en la forma señalada reglamentariamente. En las empresas donde se establezcan sistemas de incentivos a la actividad normal corresponderá la gratificación de carencia de incentivos del presente convenio. En estas empresas dicho sistema deberá ser aprobado de mutuo acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, no deben aplicarse penalizaciones hasta tres meses después de establecerse, considerándose dicho período como de prueba.

En ningún caso podrá penalizarse la falta de productividad y la falta de puntualidad y asistencia a la vez.

Artículo 5. Repercusión de precios

Se hace expresa mención que las mejoras del convenio tendrán repercusión en el precio de los productos o servicios a los que esta actividad se refiere.



Artículo 6. Trabajos de superior grupo

Todos los trabajadores en caso de necesidad podrán ser destinados a trabajos de otro grupo superior con el salario que le corresponda. No puede tener este cambio una duración superior a 2 meses. Si una persona ocupa un puesto de un grupo superior durante 12 meses alternos, consolidará ese salario. En dicho supuesto pasará al grupo superior y en todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Personas con discapacidad física

Toda persona que padezca alguna incapacidad física será destinada a ocupar los puestos de trabajo acordes con sus aptitudes.

Artículo 8. Reserva del puesto de trabajo en caso de incapacidad temporal

Los/as trabajadores/as que hubiesen cesado en la empresa por causa de incapacidad temporal, tienen derecho a ser declarados aptos para el trabajo y ser reintegrados en el puesto de trabajo que con carácter normal ocupaban en la empresa en la fecha en la que causaron baja y en el puesto adecuado a sus condiciones. Será preciso que el/la trabajador/a lo solicite de la empresa dentro del mes siguiente a la fecha de declaración de aptitud.

Artículo 9. Protección al embarazo

La evaluación de riesgos deberá comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo (jornada, turnos de trabajo, etc.) que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o al feto. Si los resultados de esta evaluación revelasen un riesgo para la salud de estas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, sin merma alguna de sus derechos económicos o sociales. Si no fuera posible, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, reconociendo su derecho a las mejoras a las que tuviera derecho durante dicha suspensión. En el caso de lactancia natural, la suspensión se entenderá cuando el cambio de puesto de trabajo no haya resultado técnica u objetivamente posible o no pueda objetivamente exigirse y rematará cuando el bebé cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su anterior puesto o a otro compatible con su estado.

Artículo 10. Principio de igualdad de oportunidades y de trato

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Por lo tanto, en consonancia con la legislación vigente, los comités de empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función de sexo.



c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

e) Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista.

Capítulo III. Formación e ingreso del personal

Artículo 11. Período de prueba

El período de prueba será de quince días para las siguientes personas: peón/peona, especialista, oficial/a de 3ª, oficial/a de 2ª y oficial/a de 1ª. Para técnicos titulados, el período de prueba no podrá exceder de 4 meses.

Artículo 12. Registro de personal

Se mantiene el deber de llevar un registro general del personal dentro de cada empresa. Los modelos de cotización a la Seguridad Social serán expuestos en el tablón de anuncios.

Artículo 13. Prohibición de discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad o nacionalidad de los/as trabajadores/as en materia salarial, de promoción y ascenso.

Artículo 14. Situación laboral de los/as trabajadores/as

Las empresas entregarán a los/as trabajadores/as que lo soliciten, dentro de los diez días siguientes a su incorporación al trabajo, copia del contrato debidamente diligenciado por el organismo competente.

Artículo 15. Cláusula general sobre formación

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los/as trabajadores/as activos/as a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve para lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los/as trabajadores/as y los requisitos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezca la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador/a, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente. Para estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las calificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector.



- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programa que pueda impartirse en los centros de formación de empresa o con los que en el futuro se puedan constituir, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los/as trabajadores/as afectados/as.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas con el fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y autorizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- En esta perspectiva, las partes firmantes de este convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), para esto en las empresas de más de 250 trabajadores se podrán constituir comisiones paritarias de estudio, cuyos objetivos serán la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

Artículo 16. Contrato para la formación en alternancia

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos. Se puede formalizar con personas sin cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad del 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, podrá concertarse con personas de hasta 30 años.

Duración del contrato: mínimo 3 meses y máximo 2 años. Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales, coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo de la persona. La actividad realizada en la empresa debe estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación.

Debe haber dos tutores: el del centro de formación y el designado por la empresa, éste deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas. Su función consiste en dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. El centro debe garantizar la coordinación con el tutor de la empresa.



El tiempo de trabajo efectivo, debe ser compatible con la formación teórica en el centro, sin que pueda superar el 65 % de la jornada prevista en el convenio y el 85 % en el segundo año de contrato. La retribución del primer año será igual al 60 % y el segundo año el 75 % de lo fijado para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional para el tiempo de trabajo efectivo.

No existe período de prueba. No se pueden hacer horas extraordinarias ni horas complementarias, con la excepción -en ambas situaciones- en los casos de fuerza mayor. No se puede realizar trabajo nocturno, ni trabajo a turnos salvo que se acredite que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros períodos debido a la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa contratante.

Artículo 17. Contratación temporal

Las partes firmantes del convenio, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses siempre que la plantilla fija de las empresas con 21 o más trabajadores vinculados por este convenio, sea como mínimo del 70 %. En empresas con 20 o menos personas trabajadoras, el contrato por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, sin ser exigible ningún porcentaje de estabilidad.

Artículo 18. Indemnización al término de los contratos temporales

Al término de un contrato temporal, salvo en los casos de interinidad y formación, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.

Artículo 19. Adscripción del personal a las empresas de mantenimiento auxiliares.

1. Al final de la concesión de una contrata de mantenimiento, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos a la nueva empresa titular de la contrata, la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se cumplan los siguientes supuestos:

- Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro.
- Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la concesión se encuentren de baja por IT, en excedencia, o análogo.

2. Los supuestos anteriores deberá acreditarlos fidedigna o documentalmente la empresa saliente en un plazo de 5 días mediante la siguiente documentación:

- Copia del contrato de trabajo y prórrogas, de existir.
- Fotocopia TC1 y TC2 de los 3 últimos meses.
- Certificado del INSS de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.
- Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.
- Relación del personal con el nombre y apellidos, dirección y número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y fecha de vacaciones.
- En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante copia de los documentos debidamente firmados por el trabajador en los que conste que



éste recibió de la empresa saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación, sin que quede pendiente ninguna cantidad.

Asimismo, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los extremos a los que se refiere el artículo 44.6 del E.T.

Las personas de empresas de mantenimiento que trabajen en centros penales u hospitalarios tendrán derecho al plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Clasificación profesional

Artículo 20. Clasificación profesional

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales, grupos profesionales y niveles salariales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as, en los términos que se detallan en las tablas salariales.

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

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 21. Sistema de clasificación

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio serán adscritos/as a un determinado grupo profesional y a una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este convenio. Las tres divisiones funcionales se realizan atendiendo a los siguientes criterios:

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.

Clasificación profesional

Grupo profesional 1

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

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

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).

Grupo profesional 2

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

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1).
- ATS.
- Arquitectos/as técnicos (aparejadores/as).
- Ingenieros/as técnicos (peritos).
- Graduados/as sociales.

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, etcétera.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.



4. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etcétera.

Grupo profesional 3

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

Formación. Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social, que, a título orientativo, son las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes/as de áreas y servicios.

Empleados:

- Jefes/as de áreas y servicios.

Operarios:

- Contramaestre.
- Jefe/a de taller (Form. cualificada).
- Maestro/a 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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos 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 las 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, comportando 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, etcétera.

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

Grupo profesional 4

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

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Delineantes de 1ª.
- Técnicos administrativos.
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios/as:

- Encargados/as.



- Profesional de oficio especial (gran empresa).

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, comportando 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, etc.).

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

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

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y



controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

Grupo profesional 5

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

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- Chófer/esa de camión.
- Jefe/a o encargado/a (pequeño taller).
- Jefes/as de grupo y capataces.
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª

Empleados/as:

- Cajero/a.
- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
- Viajante.

Tareas: ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 6

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

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:



Operarios:

- Chófer/esa de turismo.
- Conductor/a de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Empleados/as:

- Almacenero/a.
- Auxiliares en general.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero/a.
- Operador/a de ordenador.
- Pesador-basculero/a.
- Telefonista.

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

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, etcétera.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.



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

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

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado 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, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 7

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

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Ordenanza.
- Portero/a.
- Operarios/as.
- Peón/a.
- Aprendiz/a de dieciséis años.
- Aprendiz/a de diecisiete años.
- Aprendiz/a mayor de dieciocho años (1º, 2º y 3er 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.

Artículo 22. Grupo de trabajo de clasificación profesional

Los firmantes del presente convenio acuerdan constituir un grupo de trabajo que, sobre las reflexiones que ambas partes trasladaron en la mesa de negociación, elabore un estudio que adapte el actual sistema de clasificación profesional a las nuevas realidades profesionales y facilite los mecanismos de reclasificación y promoción. Las conclusiones de este grupo de trabajo deberán estar elaboradas con anterioridad a la denuncia del presente convenio, facilitando así su valoración y toma en consideración en la próxima revisión del texto.

Capítulo IV. Retribuciones del personal

Artículo 23. Salario base.

Los incrementos pactados durante la vigencia del convenio son:

2025: 3,5% desde el 1 de enero.

2026: 4% desde el 1 de enero.

2027: 3,5% desde el 1 de enero.

Los atrasos se abonarán en la nómina del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si la suma del IPC real de los años 2025, 2026 y 2027, supera el 11% se actualizarán las tablas salariales en enero de 2028, en la diferencia que resulte de restar del IPC real el 11% con el tope del 14%.

Esta actualización de tablas no generará pago de atrasos, siendo la tabla salarial sobre la que se negociará el siguiente convenio.

Artículo 24. Complemento personal por antigüedad

El complemento personal de antigüedad continúa fijado en quinquenios del 6 % sobre el salario base.



Artículo 25. Gratificación de carencia de incentivos

En las empresas que no tengan regulada la retribución del trabajador en función del rendimiento, se establece la remuneración de la gratificación de carencia de incentivos como prima de productividad y asistencia. La gratificación se abonará mensualmente.

El derecho a la percepción de esta gratificación se perderá total o parcialmente por las siguientes causas:

- El 25% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad de hasta 5 minutos. La reincidencia en este tipo de falta se gravará con el 50%.
- El 75% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad superior a 5 minutos y hasta media hora.
- El 100% por más de media hora, sin llegar al día completo.
- El correspondiente a dos días por cada falta de asistencia.

El abandono del trabajo antes de la hora señalada, la no incorporación a la hora justa de comenzar y las interrupciones injustificadas se considerarán como faltas de puntualidad para estos efectos. La gratificación de carencia de incentivos se abonará por la segunda columna de la tabla salarial.

Artículo 26.- Plus de asistencia efectiva (PAE)

Con el objetivo de fomentar la presencia continuada en el puesto de trabajo, se establece un plus de asistencia efectiva. Este complemento tiene como finalidad incentivar la asistencia regular de las personas trabajadoras, reconociendo el compromiso con la organización y la responsabilidad en el cumplimiento de la jornada laboral. El plus se configura como una medida para contribuir a mejorar la productividad, la organización del trabajo y el clima laboral.

Desde 2027, las personas trabajadoras percibirán un complemento económico de dos euros (2 €) por cada día completo de asistencia efectiva al trabajo.

Dicho complemento se perderá en caso de ausencia, cualquiera que sea su causa, salvo en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, con un período máximo de ausencia de cinco días laborables.
- Fallecimiento u hospitalización de ascendientes consanguíneos de primer y segundo grado, con un período máximo de ausencia de cinco días laborables.
- Fallecimiento u hospitalización de descendientes consanguíneos de primer y segundo grado, con un período máximo de ausencia de cinco días laborables.
- Uso de horas sindicales reconocidas legalmente.

Cualquier ausencia que no sea una de las anteriormente relacionadas producirá la pérdida del plus de asistencia efectiva.

El abono de este complemento se realizará conjuntamente con la nómina mensual, reflejándose de manera diferenciada en el recibo de salarios.



Artículo 27. Gratificación de trabajos especiales

La excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores una bonificación del 25% sobre su salario base reflejado en este convenio.

La bonificación se reducirá a la mitad si el trabajo especialmente tóxico, penoso o peligroso se hubiera realizado en un período superior de entre una a cuatro horas.

En aquellos supuestos en los que concurriera de modo manifiesto la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 25% pasará a ser el 30% si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y el 35% si fueran las tres.

Si por avance de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, se dejará de abonar la citada bonificación.

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, la resolverá la inspección de trabajo, tras el informe previo del Gabinete Provincial de Salud Laboral o cualquier otro que se estime oportuno.

Artículo 28. Gratificación del jefe/a de equipo

Es jefe/a de equipo el trabajador que efectuando trabajo manual asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho. El jefe/a de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de un grupo superior al suyo.

Cuando el jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si después cesa en su función, se mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a superior grupo quede aquella superada.

La gratificación que percibirá el jefe/a de equipo consistirá en un 20 % sobre el salario base de su grupo o nivel salarial, a menos que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cantidad, cada una de ellas, de 30 días de salario base más el complemento de antigüedad si lo tiene, más la gratificación de carencia de incentivos, calculadas sobre las tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará el 15 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada el 15 de diciembre.

Artículo 30. Gratificación de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno al comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una



bonificación del 25 % sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponda.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y coinciden en la recomendación de reducirlas.

Se podrán realizar horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las que sean necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley. La realización de dichas horas la notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente la empresa y el comité o delegados de personal, en su caso.

Las horas extras que se hagan podrán abonarse o bien compensarse, en tiempo de descanso, correspondiendo la elección al empresario. En cualquier caso, se aplicará un recargo del 50%. Si el empresario decidiera abonarlas, deberá hacerlo con el referido recargo sobre el valor de la hora ordinaria (salario base, gratificación de carencia de incentivos, antigüedad, si la tuviera, del trabajador). Si se compensaran en tiempo de descanso, éste deberá darse en un plazo no superior a 3 meses desde su realización.

Con el objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coincidieron en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave para los efectos del Estatuto.

Artículo 32. Incapacidad temporal

Durante el período que el trabajador afectado por este convenio esté de baja como consecuencia de un accidente laboral ocurrido en la empresa durante las horas de trabajo o en los desplazamientos que se efectúen fuera del lugar habitual de éste, por necesidad de la empresa y por el tiempo indispensable de ida y vuelta, incluyéndose el accidente in itinere, éste percibirá el 100 % de su salario, debiendo abonar en consecuencia la empresa la diferencia, es decir, el 25 % restante.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho al 100 % de su salario en el caso de hospitalización durante el tiempo que dure cualquier clase de IT. Asimismo, en el caso de accidente fuera de la jornada laboral, los trabajadores tendrán derecho al 100 % de su salario mientras dure la hospitalización hasta un máximo de 30 días.

En el caso de IT, por enfermedad común, el trabajador percibirá durante los tres primeros días el 60 % de su salario en la primera baja del año. Cuando un trabajador esté en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa completará hasta el 100 % de su salario cumplido el noveno mes de baja.

Artículo 33. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán desde el primer día la ropa de protección e higiene necesarias según la legislación vigente. El personal obrero percibirá dos fundas o piezas semejantes al entrar en el trabajo por primera vez y una más cada seis meses.



Capítulo V. Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 34. Jornada de trabajo y horarios

La jornada en cómputo anual se establece en 1776 horas. En 2027, con carácter excepcional se establecerá un día libre adicional que no afectará al cómputo anual que será de 1776 horas.

En 2025 para ajustar el calendario laboral corresponden 6 días libres dos de los cuales serán el 24 y 31 de diciembre y los otros cuatro se fijarán de mutuo acuerdo. En caso de no producirse este acuerdo, la persona dispondrá de los últimos 4 días laborables del año.

En 2026 para ajustar la jornada al cómputo anual de 1776 horas corresponden 5 días libres, dos de los cuales serán el 24 y 31 de diciembre, y los otros tres se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de no producirse este acuerdo, la persona dispondrá de los últimos 3 días laborables del año.

Se establece un período de 15 minutos de descanso en las jornadas continuadas, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El horario se establece de lunes a viernes, salvo en empresas con tres turnos y que tengan necesidad de compensación de horas, en este caso, podrá trabajarse el sábado hasta compensar la jornada.

Artículo 35. Vacaciones

Las vacaciones consistirán en 22 días laborales, sen que sean menos de 30 días naturales. El salario para percibir durante ellas será igual al de una nómina normal del mes. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio y agosto, y se confeccionará el calendario en los tres primeros meses del año, antes del 31 de marzo. El trabajador deberá conocer, en todo caso, dicho calendario con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. En caso de que el/la trabajador/a se encuentre de baja antes del disfrute de las vacaciones, éstas se pospondrán y se fijará un nuevo período.

En el caso contrario, si la baja se produjera durante las vacaciones, éstas seguirán corriendo hasta cumplirse el período correspondiente.

Capítulo VI. Gastos de locomoción, mantenimiento y estancia

Artículo 36. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores/as hasta el límite máximo de un año, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las empresas designarán libremente a los/as trabajadores/as que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de la casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga una duración superior a 3 meses. En los casos en los que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los/as trabajadores/as que estimen idóneos/as para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no se cubran los puestos para ocupar, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado:



- Representantes legales de los trabajadores.
- Personas con discapacidad física y psíquica.
- Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o familiares.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde 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 o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos que en los casos de traslado (artículo 40.1 E.T.)

Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá avisarlo previamente por escrito con, por lo menos, 5 días laborales de antelación.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador/a pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los/as trabajadores/as puedan regresar a sus domicilios periódicamente.

En los supuestos de no llegar a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar como tales los de viaje, y los gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndolos a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamientos se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente hubiese venido percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la empresa, el/la trabajador/a tuviera que desplazarse a prestar su labor a otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá quedar incluido dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento tuviera que iniciar el viaje antes de comenzar su jornada o como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez superada la hora oficial de finalización de la jornada, el/la trabajador/a percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extras.

Artículo 37. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un/a trabajador/a a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en el que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, de acuerdo con el/la trabajador/a, proceder a su traslado a un centro de trabajo distinto de esta con carácter definitivo.



En el supuesto de traslado, el/la trabajador/la será avisado previamente con, por lo menos, 30 días de antelación por escrito. En este supuesto se retribuirán los gastos de viaje del trabajador/a y de su familia, los gastos de traslado de muebles y efectos.

Artículo 38. Desplazamientos y dietas

Si por necesidad y conveniencia de la empresa, el/la trabajador/a tuviera que desplazarse a prestar trabajos a otros centros, el tiempo que se invierta en el desplazamiento desde su centro de trabajo hasta aquel en el que deba prestar sus servicios deberá coincidir con la jornada establecida.

Si como consecuencia de un desplazamiento, hubiese debido iniciarse el viaje antes de comenzar su jornada o si como consecuencia de su regreso a su punto de partida éste se produjera una vez superada la hora oficial de terminación de la jornada, el/la trabajador/a percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias, la compensación por kilometraje, 0,21 euros. El importe de las dietas durante la vigencia del convenio será:

Dieta completa: 42,74 €

Media dieta: 21,36 €.

Se podrá establecer en lugar de las dietas anteriores, el sistema de gastos para justificar. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento exceden del importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, tras el conocimiento previo de ésta y posterior justificación por los trabajadores.

Las empresas de nueva situación y las que en un futuro trasladen su centro de trabajo fuera del casco urbano, abonarán a los trabajadores el importe del desplazamiento que se realice en autobús público o bien facilitarán el medio de transporte para el traslado de los trabajadores al centro de trabajo, tanto de ida como de vuelta.

Capítulo VII. Prestaciones especiales

Artículo 39. Premio de compensación por antigüedad

Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65 tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjera a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses y se reducirá un mes por cada año, hasta alcanzar los 65.

Los/as trabajadores/as que cesen a los 65 años de edad percibirán un mes de vacaciones retribuidas. Si una vez cumplidos los 65 años de edad y 6 meses el/la trabajador/a no solicitara la jubilación, este/a perderá el derecho a disfrutar de este complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre el salario real. Para recibirlas deberán solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su vencimiento efectivo, debiendo el/la trabajador/a comunicarle de forma constatada su decisión a la empresa. Ésta le entregará al trabajador/a que solicite el premio de vacaciones, un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que se tiene derecho.



Artículo 40. Jubilación parcial

1. Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos podrán acceder a la jubilación parcial, reduciendo su jornada de trabajo y salario en proporción, conforme a lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La edad mínima para acceder a la jubilación parcial será de 62 años siempre que se celebre simultáneamente un contrato de relevo en los términos previstos en la legislación vigente. En ausencia de contrato de relevo, la jubilación parcial sólo podrá solicitarse una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

3. La reducción de jornada podrá oscilar entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Dicho límite máximo podrá ampliarse hasta el 75% o el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida.

4. El contrato de relevo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse por escrito y con una duración, al menos, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial, salvo el personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del convenio en los que el aviso previo será de 6 meses. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y la jornada completa.

Si durante la vigencia del convenio hubiera habido una modificación legal de la jubilación parcial, incidirá en este artículo, que deberá ser acomodado a los términos que fije la ley, si se modificara la edad de acceso, los porcentajes para aplicar o cualquier otro elemento de los que configuran el acceso a este tipo de jubilación.

Artículo 41. Jubilación forzosa

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 42. Seguro colectivo

Las empresas deberán concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:

- Muerte por accidente laboral o común o enfermedad profesional: 35.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €.

Para el personal de nueva incorporación la póliza establecida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes contado a partir de la contratación del trabajador.



Capítulo VIII. Permisos, licencias y derechos sindicales

Artículo 43. Permisos y licencias

Sin perjuicio de las licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, las personas, tras el aviso previo y justificación podrán ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

1. Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: 15 días naturales.
2. Por parto de la mujer trabajadora: según la legislación vigente.
3. Por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, padres políticos, abuelos, nietos e hijos: el tiempo indispensable, como mínimo 2 días.
4. Por muerte de hermanos políticos, abuelos políticos y tíos: 2 días.
5. Por muerte de tíos 2 días y un día si fuese un tío político.
6. Por exámenes: el tiempo necesario con justificación.
7. Por consulta médica: el tiempo necesario con justificación.

En caso de que el hecho causante ocurra fuera de la provincia, corresponderá un día más.

8. Para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida de los 12 puntos hubiera sido motivada por causas estrictamente imputables a la empresa: por el tiempo indispensable.

9. Se otorgará permiso retribuido por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando éstos coincidan con el horario de trabajo (ET).

No se considerarán faltas de asistencia, para los efectos de la pérdida de la gratificación de carencia de incentivo, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos y reducciones de jornada y otros derechos reconocidos por la legislación vigente.

Artículo 44. Conciliación de la vida laboral y familiar

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso por nacimiento y cuidado de menor de 17 semanas retribuidas, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto o la adopción, y las restantes podrán distribuirse de manera acumulada o interrumpida, incluso a tiempo parcial, hasta que el menor cumpla 12 meses. Asimismo, el trabajador dispondrá de 2 semanas adicionales, que podrán disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años. En el caso de familias monoparentales, la duración total del permiso será de 32 semanas, con la misma estructura de disfrute.

Se tendrá derecho a este permiso en el caso de nacimiento de un hijo/a y adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El acogimiento puede ser preadoptivo, permanente o simple, siempre que en este último caso tenga una duración no inferior al año, y tendrá lugar la suspensión, aunque los acogimientos sean provisionales.



En lo que atañe a las reducciones de jornada por guarda legal, por cuidado de familiares y por hijos prematuros y neonatos hospitalizados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico de cualquier edad, tendrá derecho a una reducción de jornada de por lo menos 1/8 de su jornada habitual diaria, con la correspondiente reducción salarial.

Artículo 45. Competencias del Comité de Empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias según lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, por lo menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma jurídica de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios/as y en iguales condiciones que a éstos.

3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducción de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional en la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos o valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

7. Conocer trimestralmente, por lo menos, las estadísticas de índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y de los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. Ejercer una labor de vigilancia de las normas laborales de la Seguridad Social de todos los pactos, condiciones y usos de las empresas, ejerciendo las acciones legales oportunas, así como en las condiciones de seguridad e higiene.

9. Colaborar con la dirección para conseguir cuantas medidas lleven al incremento de la productividad.

10. Informar a sus representantes de todo lo estipulado en este convenio.

11. Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrá acumular trimestralmente las horas sindicales que marca la Ley 8/1980, de 10 de marzo.



Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresas de hasta 100 trabajadores dispondrán de un crédito horario de hasta 16 horas mensuales.

Artículo 46. Candidatos a las elecciones sindicales.

Las empresas facilitarán el proceso electoral tal y como se menciona en la normativa a ese respecto. Asimismo, no podrán tomar represalias con ningún trabajador que se presente a candidato a las elecciones por motivo de la presentación de la candidatura.

Capítulo IX. Salud laboral y condiciones de trabajo

Artículo 47. Plan de prevención

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización de éste. Las representaciones legales de los/as trabajadores/as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación. Dicho plan supone:

- La elaboración de mapas de riesgo.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.
- En el caso de centros de trabajo muy pequeños, dicho plan podrá establecerse para varios centros pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares, en ese caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Artículo 48. Comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo

En todo centro de trabajo de más de 50 trabajadores en la plantilla se constituirá un comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, y que tendrá una actuación colegiada. Este será un órgano de participación y diálogo continuo para elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Artículo 49. Evaluaciones ambientales

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a seis meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/es afectado/s y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Hasta que no existan valores europeos y/o nacionales, los valores límites a partir de los cuales se deberán aplicar medidas correctoras serán los utilizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los gabinetes provinciales de seguridad e higiene.



Artículo 50. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Las empresas se obligan al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias de urgencia, duchas, etc., de conformidad con la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente.

Para tal efecto, se designarán vigilantes de seguridad e higiene que estarán compuestos por los siguientes miembros:

- Empresas de 0 a 25 trabajadores: 1 miembro.
- Empresas de 25 a 50 trabajadores: 2 miembros.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: 4 miembros.
- A partir de 100 trabajadores: se constituirá un comité de seguridad e higiene.

El comité será elegido por todos los trabajadores de la plantilla. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán asegurar los derechos de los trabajadores en cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo fijadas por la ley o convenio entre partes. Los miembros del comité no tendrán derecho a horas sindicales retribuidas. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la asistencia a cursos que sean convocados para el efecto por el gabinete provincial en la forma y efectos que éste determine.

Artículo 51. Penosidad

En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este convenio colectivo, las partes que lo firman constituirán una comisión técnica de carácter específico para que, en el plazo máximo de 12 meses desde su constitución, regulen objetiva y técnicamente los parámetros y circunstancias por las que podría retribuir el complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad del artículo 26 del convenio colectivo.

La Comisión Negociadora trasladará el acuerdo obtenido al texto del convenio colectivo. En el supuesto de que transcurrido el mencionado plazo (12 meses) la comisión no consiguiera un acuerdo al respecto, la Comisión Negociadora del convenio colectivo se reunirá para el efecto con el fin de conseguir un nuevo acuerdo.

Capítulo X. Código de conducta

Artículo 52. Código de conducta

Este acuerdo sobre código de conducta laboral tiene como fin el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los/as trabajadores/as y empresarios/as.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en este acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron. Al mismo tiempo, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.



Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de ella se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 53. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.
3. 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 hacerlo.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de eso, se ocasionara perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o para las cosas.

10. La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada común de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los compañeros/as, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 55. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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



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

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con eso, un perjuicio en el desarrollo laboral.

5. La desobediencia de las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones, siempre que eso ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

7. Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.

8. El descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste, siempre que de eso no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9. La realización, sin consentimiento previo 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.

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

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 56. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. 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.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose de 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.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia de éste se ocasionara un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.



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

8. La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los maltratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fueran objeto de sanción.

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicara perjuicio notorio para la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

Artículo 57. Régimen de 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:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Artículo 58. 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 cometerse.

Capítulo XI. Disposiciones varias

Artículo 59. Excedencias

Podrán solicitar excedencia todos los trabajadores que lleven como mínimo un año al servicio de la empresa. La duración de la excedencia podrá ser de cuatro meses a cinco años. La petición de excedencia se hará por escrito con un mes de antelación y resuelta por la empresa afirmativamente cuando no se haya cubierto con contrato de interinidad. En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 60. Secciones sindicales

En aquellas empresas de 50 o más trabajadores, de acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, podrá adoptarse la constitución de secciones sindicales en la modalidad que éstas decidan, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 61. Revisión médica

En todas las empresas afectadas por este convenio se efectuará una revisión médica anual para todos los trabajadores. Estas revisiones correrán a cargo de la mutualidad correspondiente o de la propia Seguridad Social.

Artículo 62. Liquidaciones

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de liquidación o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o delegado de personal y, en su defecto, a la del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 63. Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por seis representantes de los trabajadores (tres por cada central sindical) y seis representantes de los empresarios, lo cuales designarán entre si dos secretarios, con sede en Ourense (Plaza das Damas, núm. 1, CP 32005). Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento del pactado en el convenio.
- c) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

Será convocada por cualquiera de las partes bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar en un plazo no superior a tres días.

La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

La comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Función de vigilancia. Las empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de, por lo menos, el 25% de los miembros de la Comisión paritaria se les requiera sobre los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las disposiciones de este convenio en las pequeñas empresas.
- Subcontratación.



- Economía sumergida.

Artículo 64. Compensación y absorción

Las mejoras de este convenio podrán ser compensadas y absorbidas con cualquier otro avance voluntario o por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Garantía ad personam. Las retribuciones salariales totales que a la firma de este convenio tengan establecidas las empresas afectadas por él, serán respetadas en su totalidad.

Artigo 65. Sumisión al AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Las partes acuerdan someterse al AGA en los términos en los que está formulado.

Artículo 66.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

1.- Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, y de incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios: a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción, la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta. c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Conforme a lo indicado, los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, y las empresas estarán obligadas a pagar, por igual trabajo, los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

3.- En las empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

4.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

5.- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



7.- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.

Artículo 67.- Prohibición de discriminación

Dentro de las empresas los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa tanto para hombres como para mujeres sin discriminación alguna. Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/las representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación vigente.

Artículo 68.- Procedimiento de actuación en situación de acoso.

Definiciones:

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

b) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

c) Se considerara acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente). Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- a) Intención de dañar.
- b) Persistencia en el tiempo.
- c) Vulneración de derechos fundamentales de la víctima.

Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como nos procedimientos de actuación determinados en este protocolo.



2. Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.

3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablero de anuncios, Internet, intranet, etc.).

Procedimiento de actuación:

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsable del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma escrita, por parte de la víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser concededora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, se quiere que a misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

De forma escrita, la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quién ella considere oportuno:

- A la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (Responsable de Recursos Humanos).
- A La dirección de la empresa – A los/ las representantes sindicales.

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación formalizada por escrito, por parte de la víctima o tercera persona concededora de los hechos se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.



Recibida la denuncia, se procederá a aperturar expediente informativo, en el cual el Instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo hubiere, en su defecto un trabajador designado por el responsable. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquiera caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Régimen disciplinario:

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relación laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Régimen de incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que lo de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

Anexo I

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de



género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Manifestamos el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incluir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial hincapié en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación para todo el cuadro de personal, incluyendo a los mandos intermedios, dirección y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y RRHH.

- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

- Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.



Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el artículo 68 del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el artículo 68 del presente convenio.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Disposiciones transitorias.

Primera. Partes firmantes. Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) y Asociación de Industria del Metal de la Provincia de Ourense. Por la parte sindical, CIG, UGT y CCOO.

Segunda. Ascensos. Con el fin de promover la formación de los/as trabajadores/as y la promoción y categorías, la comisión paritaria de este convenio elaborará, en el plazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para el sector, basado en años de trabajo en el oficio y en la superación de unas pruebas-exámenes teórico-prácticas que la comisión paritaria elaborará para cada subsector de siderometalurgia

Tercera. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a elaborar durante su vigencia un plan de actuación de cara a la formación de los/as trabajadores/as, consistente fundamentalmente en hacer un estudio de la realidad del sector en cuanto a las necesidades del avance de la productividad, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaje, tecnología punta y todos aquellos aspectos que eleven la cualificación técnica tanto de los/as trabajadores/as como de las empresas.

Cuarta. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a formar una comisión integrada por un miembro por cada sindicato y asociación empresarial, más un asesor por organización, si lo estimaran oportuno, para estudiar la posibilidad de modificar este convenio. Los acuerdos que se adopten en tal comisión no tendrán carácter vinculante para las partes, debiendo ser refrendados en la negociación del próximo convenio colectivo.

Quinta. La comisión paritaria de este convenio se comprometerá, a partir del 20 de noviembre de 2024, a reunirse con el fin de tratar el artículo referente al tema de la antigüedad y otros asuntos de interés para las partes



Sexta. Las partes firmantes crearán, una comisión paritaria para la adaptación del articulado del convenio a la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de hacer propuestas para incorporar al próximo convenio.

Parte firmantes:

Parte empresarial:

Por ATAVE: Carmen Mansilla Vázquez, Ricardo Borrajo Castro

Por ACAUTO: Victoria Rois García

Por INSTAELECTRO: Francisco Meije Fernández

Asociación de Industria de Metal, Diego Ribao Romero. Asesora: María J. de Miguel Pérez.

Por la parte social:

Por CIG: José R. Álvarez Dacoba Daniel Casmartiño Laso Alberto Gómez Alejandro Manuel Pozo Fariñas, Mauro Araujo Arenosa, Albino López Pereiras, Ricardo Rodríguez López,

Asesora: Mar Fernández Seoane

Por UGT: Manuel B. González Rodríguez Manuel González Gulin. Maria Teresa Justo Zarraquiños Oscar Blanco Vázquez José Luis López Freire

Asesor: Antonio Caride Rodríguez

Por CC.OO: José Palomanes Salgado Carlos Pardo Rodríguez Lorena Rodríguez Veloso (

Asesor: Justo Suarez Cuquejo.

Tabla salarial 2025

Grupo	División funcional				
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empleados
1	1.507,01	434,82	Licenciados e ingenieros		
2	1.439,15	413,06	Diplomados, ingenieros técnicos, graduados sociales, ATS		
3	1.439,15	413,06		Jefe taller	Jefe de Laboratorio
	1.439,15	351,86		Contramaestre	
	1.307,88	413,06	Delineante proyectista		
	1.307,88	351,86	Analista		
	1.152,51	349,05			Jefe de contabilidad Jefe administrativo
	1.152,51	327,32			Jefe de almacén
4	1.439,15	351,86		Maestro taller encargado	
	1.307,88	351,86			Técnico de laboratorio
	1.304,93	324,90		Delineante de 1ª	



5	1.153,49	284,24		Probador	
	1.152,52	349,05		Oficial 1ª montador	
	1.152,52	327,32		Chófer camión	
	1.152,52	325,72		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.151,54	284,24		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Cajero
	1.151,54	267,32			Viajante-vendedor (comercial)
	1.147,09	246,00			Recepcionista taller (asesor servicios)
6	1.151,54	284,24		Chófer turismo	
	1.151,54	267,32		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.149,04	258,09		Especialista	
	1.147,09	246,00			Almacenero
7	1.147,09	246,00		Peón, lavador engrasador, vigilante, personal de limpieza, portero	

Tabla salarial 2026

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empleados
1	1.567,29	452,21	Licenciados e ingenieros		
2	1.496,72	429,58	Diplomados, Ingenieros técnicos, graduados sociales, ATS		
3	1.496,72	429,58		Jefe taller	Jefe de Laboratorio
	1.496,72	365,93		Contraamaestre	
	1.360,19	429,58	Delineante proyectista		
	1.360,19	365,93	Analista		
	1.198,61	363,01			Jefe de contabilidad Jefe administrativo
	1.198,61	340,41			Jefe de almacén
4	1.496,72	365,93		Maestro taller encargado	
	1.360,19	365,93			Técnico de laboratorio
	1.357,13	337,90		Delineante de 1ª	



5	1.199,63	295,61		Probador	
	1.198,62	363,01		Oficial 1ª Montador	
	1.198,62	340,41		Chófer camión	
	1.198,62	338,75		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.197,60	295,61		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Cajero
	1.197,60	278,01			Viajante-vendedor (comercial)
	1.192,97	255,84			Recepcionista taller (asesor servicios)
6	1.197,60	295,61		Chófer turismo	
	1.197,60	278,01		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.195,01	268,41		Especialista	
	1.192,97	255,84			Almacenero
7	1.192,97	255,84		Peón, lavador en- grasador, vigilante, personal de limpieza, portero	

Tabla salarial 2027

Grupo	SB	PCI	División funcional		
			Técnicos	Operarios	Empleados
1	1.622,15	468,04	Licenciados e ingenieros		
2	1.549,10	444,62	Diplomados, Ingenieros técnicos, graduados sociales, ATS		
3	1.549,10	444,62		Jefe taller	Jefe de Laboratorio
	1.549,10	378,74		Contramaestre	
	1.407,80	444,62	Delineante proyectista		
	1.407,80	378,74	Analista		
	1.240,56	375,72			Jefe de contabilidad Jefe administrativo
	1.240,56	352,33			Jefe de almacén
4	1.549,10	378,74		Maestro taller encargado	
	1.407,80	378,74			Técnico de laboratorio
	1.404,63	349,72		Delineante de 1ª	



5	1.241,62	305,96		Probador	
	1.240,57	375,72		Oficial 1ª montador	
	1.240,57	352,33		Chófer camión	
	1.240,57	350,61		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.239,51	305,96		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Cajero
	1.239,51	287,74			Viajante-vendedor (comercial)
	1.234,72	264,79			Recepcionista taller (asesor servicios)
6	1.239,51	305,96		Chófer turismo	
	1.239,51	287,74		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.236,83	277,81		Especialista	
	1.234,72	264,79			Almacenero
7	1.234,72	264,79		Peón, lavador engrasador, vigilante, Personal de limpieza, portero	

R. 415

