

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

03353-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón, código 12000185011963, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón de la Plana a 20 de julio de 2026

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

Convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón (código de convenio nº 12000185). Que ha sido suscrito por la parte empresarial por la asociación UPEM y por las asociaciones AIECS, ASEBEC, ASTRAUTO Y APIMAGC en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO INDUSTRIA y UGT-FICA en representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad

ÍNDICE

Todas las reseñas efectuadas en el texto se entenderán indistintamente de su género

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3.- Duración y vigencia.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

Artículo 5.- Garantía AD PERSONAM, compensación y absorción.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 6.- Organización del trabajo, principios generales.
- Artículo 7.- Etapas de organización.
- Artículo 8.- Racionalización del trabajo.
- Artículo 9.- Simplificación del trabajo.
- Artículo 10.- Análisis de rendimientos correctos.
- Artículo 11.- Fijación de rendimiento óptimo.
- Artículo 12.- Revisión de tiempos y rendimientos.
- Artículo 13.- Establecimientos de plantillas.
- Artículo 14.- Análisis, valoración y clasificación de tareas.
- Artículo 15.- Valoración de los puestos de trabajo.
- Artículo 16.- Traslado de centro de trabajo.
- Artículo 17.- Fomento de empleo.
- Artículo 18.- Nuevas tecnologías.
- Artículo 19.- Trabajo a distancia y teletrabajo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

- Artículo 20.- Solicitud de Contratación.
- Artículo 21.- Tipos de Contratos.
- Artículo 22.- Período de prueba y preaviso por terminación de contrato.
- Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.
- Artículo 24.- Cláusula de estabilidad en el empleo (SUBROGACIÓN).
- Artículo 25.- Jubilación.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 26.- Criterios generales.
- Artículo 27.- Adaptación en ámbitos inferiores.
- Artículo 28.- Implantación.
- Artículo 29.- Grupos profesionales.

CAPÍTULO V

SISTEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 30.- Retribuciones.
- Artículo 31.- Cláusula de Garantía Salarial.
- Artículo 32.- Plus Convenio-Transporte.
- Artículo 33.- Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 34.- Salidas, viajes y dietas.
- Artículo 35.- Antigüedad.
- Artículo 36.- Horas extra.
- Artículo 37.- Plus Turnicidad.
- Artículo 38.- Nocturnidad.
- Artículo 39.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Artículo 40.- Sistema de incentivos.
- Artículo 41.- Cláusula de inaplicación salarial.
- Artículo 42.- Plus Trabajo personal electricista y de fontanería.
- Artículo 43.- Horas extra electricistas personal electricista y de fontanería.
- Artículo 43.bis.- Retén del personal de mantenimiento del resto de sectores.
- Artículo 44.- Dietas del personal electricista y de fontanería.

Artículo 45.- Condición más beneficiosa para el personal electricista y de fontanería.

Artículo 46.- Tablas salariales.

Artículo 47.- Trabajos en plantas químicas, petroquímicas, refinerías, centrales térmicas, centrales eléctricas, centrales nucleares y parques eólicos.

Artículo 48.- Liquidación y pagos de los atrasos derivados de la entrada en vigor del convenio.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN

Artículo 49. - Jornada Laboral.

Artículo 50.- Calendario Laboral.

Artículo 51.- Flexibilidad de Jornada.

Artículo 52.- Vacaciones.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA

Artículo 53.- Permisos, licencias, excedencias.

Artículo 54.- Excedencias.

Artículo 55.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad-maternidad-adopción-acogimiento.

Artículo 56.- Incapacidad temporal.

Artículo 57.- Permiso no retribuido para el personal electricista y de fontanería.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58.- Criterios generales.

Artículo 59.- Faltas leves.

Artículo 60.- Faltas graves.

Artículo 61.- Faltas muy graves.

Artículo 62.- Sanciones.

Artículo 63.- Prescripción.

CAPÍTULO IX

SOCIAL

Artículo 64.- Becas.

Artículo 65.- Premios a la jubilación.

Artículo 66.- Acción social de la empresa.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 67.- Ropa de trabajo.

Artículo 68.- Normas generales.

Artículo 69.- Equipo personal de seguridad.

Artículo 70.- Comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 71.- Acción sindical de los sindicatos y de los comités de empresa.

Artículo 72.- Funciones de la Representación sindical.

Artículo 73.- La Representación legal de las personas trabajadoras (de ahora en adelante RLPT)

Artículo 74.- Horas sindicales.

CAPÍTULO XII

FORMACIÓN

Artículo 75.- Comisión Paritaria de formación continua para el sector del metal de la Provincia de Castellón.

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 76.- La Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 77.- Composición.

Artículo 78.- Reuniones y Resoluciones ordinarias.

Artículo 79.- Funciones.

Artículo 80.- Otras Comisiones de trabajo.

Artículo 81.- Comisión Paritaria del personal electricista y de fontanería.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 82.- Adhesión al acuerdo de solución de conflictos laborales.

CAPÍTULO XV

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. ACOSO. VIOLENCIA DE GÉNERO. PROTOCOLOS.

Artículo 83.- Igualdad y no discriminación por sexo u orientación sexual.

Artículo 84.- Acoso sexual.

Artículo 85.- Acoso por razón de sexo u orientación sexual

Artículo 86.- Violencia de género.

Artículo 87.- Objetivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 88.- Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

Artículo 89.- Protocolo de desconexión digital.

Artículo 90.- Protocolo de actuación ante emergencias climáticas y fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 91.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integrados en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos:

Metalurgia.

Siderurgia.

Automoción y sus componentes.

Construcción Naval y su industria auxiliar.

Industria Aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario.

Componentes de energías renovables.

Robótica.

Domótica.

Automatismos y su programación.

Ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares.

Circuitos impresos e integrados y artículos similares.

Infraestructuras tecnológicas.

Equipos y tecnología de comunicaciones y de la información.

Todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas:

A la Ingeniería: servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos.

Fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas.

Empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles.

Empresas dedicadas a Instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del sector, tanto para la industria como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión.

- Calorifugado.
- Grúas-torre.
- Placas solares.
- Joyería.
- Relojería o bisutería.
- Juguetes.
- Cubertería y menaje.
- Cerrajería.
- Armas.
- Aparatos médicos.
- Industria óptica y mecánica de precisión.
- Lámparas y aparatos eléctricos.
- Conservación, corte y reposición de contadores de electricidad.
- Recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV's y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el mismo.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

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

En general, quedan incluidas en el ámbito de este convenio las industrias y actividades relacionadas en el ANEXO I del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM) bajo la rúbrica "Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal (CNAE)"

El ámbito territorial del convenio quedará circunscrito a la provincia de Castellón.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como las que ingresen en ella durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección o gestión a que se refiere el artículo 1º, apartado 3, c) 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.

Artículo 3.- Duración y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor inmediatamente después de su presentación en el registro de la Conselleria de Economía sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo y depósito en el S.M.A.C., a excepción de los efectos económicos que se retrotraen al 1 de enero de 2026. La duración del presente convenio es de tres años, por lo que su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2028.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

El convenio quedará automáticamente denunciado por el transcurso del tiempo pactado para su vigencia, sin necesidad de comunicación alguna entre las partes.

Artículo 5.- "Garantía AD PERSONAM", compensación y absorción.

1.- Se respetarán las condiciones personales que, en su conjunto, resulten más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

2.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

No obstante lo antedicho, no serán compensables ni absorbibles los incrementos que experimenten los conceptos y valores de las Tablas salariales del art. 46.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo, principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los comités de empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista comité realizarán por analogía estas funciones la RLPT.

Artículo 7.- Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a. Racionalización del trabajo.
- b. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- c. Adaptación de las personas trabajadoras a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la cual, el personal tiene derecho y debe completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 8.- Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 9.- Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejora de métodos de trabajo, constituye la primera base de la organización y dada su naturaleza dinámica será el resultado de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicable a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 10.- Análisis de Rendimientos correctos (de ejecución)

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, la persona trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

A tal efecto se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del comité o RLPT y representantes de la dirección que atenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En el caso de no llegar a un acuerdo en el seno de una empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una comisión paritaria del convenio.

El acuerdo de esta comisión del convenio no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la Autoridad Laboral competente, en el término de cinco días, sin que ésta circunstancia paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de quince días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado resolución expresa, las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el organismo superior.

Artículo 11.- Fijación de rendimiento óptimo.

Deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por la persona trabajadora normalmente capacitada y conocedora del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75% del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por la persona trabajadora tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que la persona trabajadora en una tarea determinada, pueda alcanzar la actividad mínima.

En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación intervendrán la Comisión Paritaria creada al efecto en este convenio.

Transcurrido el período de adaptación si aún no se hubiere alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho. La dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o las instalaciones que debe atender cada persona trabajadora, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para

ello, sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

Artículo 12.- Revisión de tiempos y rendimiento.

Se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de las personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 13.- Establecimiento de plantillas.

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada persona trabajadora, llevándose a cabo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ninguna persona trabajadora venga obligada a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implica reducción de éstas, se tendrá en cuenta:

1. Si no implicase cese del personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación de Economía, Hacienda y Empleo o informe al comité o a la RLPT en su caso.
2. Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 14.- Análisis, valoración y clasificación de tareas.

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y, la subsiguiente aportación de la persona trabajadora para efectuarlos con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación a la que la persona trabajadora está asignada, la dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican:

- a. Criterios de conocimientos. En su doble vertiente teórica y práctica, habilidad, experiencia.
- b. Criterios de esfuerzos aportados. Tanto sensoriales o nerviosos, como físicos y mentales.
- c. Criterios de responsabilidad. Por los elementos que tenga a su cargo la persona trabajadora o se relacionen con esta, instalaciones, materiales y productos, personas o información.
- d. Criterios de condiciones ambientales. Penosidad, toxicidad o peligrosidad.

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa, en cuanto a jerarquía de valores de cualificación. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 15.- Valoración de los puestos de trabajo.

Una vez efectuada la valoración de los puestos de trabajo, en la que intervendrá la RLPT, éstos se cubrirán por las personas que cumplan las exigencias que resulten de las correspondientes fichas de puesto. Caso de no existir persona cualificada, el puesto será cubierto por quien lo venía desempeñando.

Artículo 16.- Traslado de centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio del domicilio de la persona trabajadora, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo la RLPT con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho preaviso los extremos siguientes:

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

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

En ningún caso se entenderá tal traslado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que el mismo no suponga cambio de domicilio para la persona trabajadora.

Artículo 17.- Fomento de empleo.

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a. Porque impide que las personas trabajadoras en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b. Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utilizan los procedimientos legales.

Artículo 18.- Nuevas Tecnologías.

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19- Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE nº 164, de 10 de julio de 2021) de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en aquella. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, el contenido del presente convenio colectivo y el de los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la RLPT.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo ni así se haya concertado a la firma de aquel será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia".

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia,

por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la RLPT, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN.

Artículo 20.- Solicitud de Contratación.

Las empresas afectadas por este convenio solicitarán preferentemente del Servicio Valenciano de Empleo las personas trabajadoras que necesiten. No obstante, podrán contratar directamente o a través de cualquier otro ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días las personas trabajadoras solicitadas, no contraten a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

La solicitud de contratación se podrá hacer directamente al Servicio Valenciano de Empleo o a través de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Artículo 21.- Tipos de Contratos

Se estará en lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 22- Período de prueba y preaviso por terminación de contrato.

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

- Grupo 1.....hasta seis meses
- Grupo 2.....hasta seis meses
- Grupo 3.....hasta dos meses
- Grupo 4.....hasta un mes
- Grupo 5.....hasta un mes
- Grupo 6.....hasta 15 días
- Grupo 7.....hasta 15 días

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

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

Tanto período de prueba como ceses, según resolución de la comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Castellón de fecha 28 de octubre de 2005, su interpretación es la siguiente: el término cese, afecta a cualquier cese en el trabajo.

FINIQUITOS

La empresa se obliga formalmente a presentar a la persona trabajadora el correspondiente finiquito para su firma, y ésta podrá optar entre:

- a. Solicitar fotocopia del finiquito para su estudio y examen.
- b. Ser asistida en el momento de la firma del finiquito por la RLPT según proceda.

Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con las personas trabajadoras, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación (Servicio Valenciano de Empleo, etc.).

En el caso de no existir personal inscrito en dichos organismos, que reúnan los requisitos demandados por las empresas, éstas podrán recurrir al sistema de contratación a través de una ETT en los supuestos que establece la Ley.

Como consecuencia del compromiso adquirido, las empresas comunicarán a la RLPT, el número de personas a contratar, duración de los contratos y motivos por los que se contratan.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a recurrir a la contratación con Empresas de Trabajo Temporal en los términos previstos legalmente. En todo caso, cuando el número de personas trabajadoras puestas a disposición supere el 25% del total de personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y las causas que la originan.

En todo lo no previsto en la presente cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio y en el RD 216/1999, de 5 de febrero, o disposiciones que las sustituyan.

Artículo 24.- Cláusula de Estabilidad en el Empleo (SUBROGACIÓN).

1.- En la línea con la responsabilidad social empresarial, así como lo descrito en el II Acuerdo sobre materias concretas para la subrogación de las personas trabajadoras en la contratación pública de la Comunitat Valenciana, y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo, en caso de sucesión de contrataciones, la subrogación de empresas se producirá exclusivamente cuando se trate de empresas de mantenimiento afectadas por este convenio cuyo contratista sea una administración pública o un organismo público.

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

3.- De la subrogación a que se refiere el presente artículo quedan excluidos los mandos superiores e intermedios de la empresa.

La contratista saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con antelación mínima de 15 días hábiles la relación de personas trabajadoras quienes concurren los requisitos mencionados. La nueva adjudicataria comunicará a la RLPT de la contrata saliente, y a su propio órgano de representación, la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Artículo 25.- Jubilación.

Siendo imprescindible potenciar el rejuvenecimiento de las plantillas del sector, con la finalidad de conciliar el acceso al trabajo con el derecho al retiro una vez alcanzada la edad de jubilación prevista legalmente, las partes convienen en incorporar, como causa de extinción del contrato de trabajo, salvo pacto individual en contrario, el cumplimiento por la persona trabajadora de la edad que posibilite el acceso al percibo de la pensión íntegra de jubilación bajo las siguientes condiciones:

- A. Que la persona de que se trate tenga cumplida la edad de jubilación ordinaria señalada en la normativa de Seguridad Social vigente y haya completado los períodos de cotización previstos en aquella.

- B. Que la empresa, de modo expreso, con una antelación de dos meses a la de la fecha de cumplimiento de la edad, requiera a la persona trabajadora para que aporte certificado de vida laboral, a fin de que pueda comprobar que dispone del número de años cotizados para causar derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- C. Que la empresa, simultáneamente al cese de la persona trabajadora, lleva a cabo una de las siguientes medidas:
- D. La transformación de un contrato temporal en contrato indefinido.
- E. La contratación indefinida de una nueva persona trabajadora.

De conformidad con la legislación vigente en materia de seguridad social, la edad para aplicar la jubilación ordinaria para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente:

- Año 2023: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 37 años y 9 meses o más; o, 66 años y 4 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a los 37 años y 9 meses.
- Año 2024: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 38 años o más; o, 66 años y 6 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a 38 años.
- Año 2025: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 38 años y 3 meses o más; o, 66 años y 8 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a los 38 años y 3 meses.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Respecto al sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, se estará a lo pactado en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), en concreto en su Capítulo VI, en el cual se establece:

Artículo 26.- Criterios generales.

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

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

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

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

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

Personal técnico

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.

Personal empleado

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.

Personal operario

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

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

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

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

F. Complejidad.

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

Artículo 27.- Adaptación en ámbitos inferiores.

1. La aplicación de la clasificación profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las comisiones negociadoras de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada grupo profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales descritas en el presente convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales.

Artículo 28.- Implantación.

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Sector del Metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Artículo 29.- Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales

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

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Proyectista
- Dirección de áreas y servicios
- Personal de Ingeniería
- Personal con Licenciatura

Tareas:

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

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

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También las personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personal colaborador en una misma área funcional.

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Personal titulado superior de entrada (1)
- Proyectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Proyectista técnico (Personal con titulación en Ingeniería de la Edificación).
- Personal con titulación en Ingeniería Técnica (Peritaje)
- Personal con Licenciatura en Trabajo Social y/o Diplomatura en Relaciones Laborales.

Tareas:

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de las personas con Licenciatura en Trabajo Social y/o Diplomatura en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en

orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

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

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales.

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

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Analista de Programación
- Delineante proyectista
- Dibujante proyectista
- Jefatura de Áreas y Servicios

b) Personal Empleado:

- Jefatura de Áreas y Servicios

c) Personal Operario:

- Jefatura de taller
- Maestría 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 personal operario 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 documentados 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 una o varias personas trabajadoras del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por el personal ayudante, 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 el personal técnico (personas con titulación en Ingeniería y/o en Ingeniería de la Edificación, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales.

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Empleado:
 - Delineantes de 1ª
 - Personal Técnico Administrativo (Controller...)
 - Personal Técnico de laboratorio
 - Personal Técnico de organización
- b) Personal Operario:
 - Encargados y encargadas
 - Profesional de oficio especial

Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal operario que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, 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 personal operario que realiza las labores auxiliares de 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 personal operario dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales

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

Formación:

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Delineante de 2ª
- Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª)
- Comercial

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de camiones
- Personal Coordinador de grupo
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª
- Personal de diques y buques (2)

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven 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.
 - a. Ejercer mando directo al frente de un conjunto del personal operario 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.
 - b. 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.
 - c. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
 - d. 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.
 - e. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias "in situ" de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.
 - f. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales

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

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Empleado:
 - Personal de almacén
 - Auxiliares en general
 - Dependiente y dependienta (y/o personal de atención al cliente)
 - Personal operador de ordenadores
 - Personal de atención telefónica

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

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de turismos y maquinaria
- Especialista
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios generales.

Estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran

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

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Ordenanza
- Personal de portería

b) Personal Operario:

- Personal sin cualificación específica
- Personal de Aprendizaje

Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1)- (Personal titulado superior): Agrupa a las personas con titulación superior en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles): El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de personal técnico de diques y muelles, como son el caso del personal que efectúe trabajos submarinos, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5 de la actual clasificación profesional.

Clasificación Profesional (parilla orientativa)

		Personal Técnico	Grupo
		Analista de Sistemas (Personas con titulación superior) Proyectistas Dirección de áreas y servicios Personal de Ingeniería Personal con licenciatura	1

		Personal con Titulación Superior y ayudantes A.T.S. y/o D.U.E. Proyectistas Personal con titulación en Ingeniería de la Edificación Personal con titulación en Ingeniería Técnica (peritaje) Personal licenciado en Trabajo social y/o relaciones laborales	2
Personal Operario	Personal Empleado	Personal Técnico	Grupo
Jefatura de Taller Maestría Industrial	Jefatura de Áreas y Servicios	Analista de Programación Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefatura de Áreas y Servicios	3
Encargados y Encargadas Profesional de Oficio Especial	Delineante 1ª Personal Técnico Administrativo (Controller) Personal Técnico de Laboratorio Personal Técnico de Organización		4
Personal de conducción de camiones Personal Coordinador de grupo Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª Profesionales del sector Siderúrgico de 1ª y 2ª Personal de diques y buques	Delineante 2ª Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª) Comercial		5
Personal de conducción de turismos y maquinaria Especialista Profesional de Oficio de 3ª Profesional del sector Siderúrgico de 3ª	Personal de almacén Auxiliares en general Dependiente y dependienta (y/o personal de atención al cliente) Personal Operador de Ordenadores Personal de atención telefónica		6
Personal sin cualificación específica Personal de aprendizaje	Ordenanza Personal de portería		7

CAPÍTULO V SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 30.-Retribuciones para los años 2026, 2027 y 2028.

Las retribuciones que perciban las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, son las que figuran en las tablas salariales y cuyos conceptos son: Salario Base y Plus Convenio-Transporte.

Para el año 2026 los salarios serán revisados sobre los valores aplicados en las tablas definitivas de 2025 en un 4%

Para el año 2027, el incremento salarial será del 3% sobre los valores de las tablas salariales definitivas de 2026.

Para el año 2028, se aplicará una subida salarial del 2'75% sobre los valores de las tablas salariales definitivas de 2027.

Artículo 31.-Cláusula de Garantía Salarial.

Finalizado el año 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2027.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2028.

Finalizado el año 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 2,75%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2029, este incremento (si procede) será considerado asimismo a efectos de determinar la base de cálculo de las tablas salariales del año 2029.

Artículo 32.-Plus Convenio-Transporte.

El Plus Convenio-Transporte, que se percibirá por día trabajado, es la suma de las cuantías anuales del plus convenio y del plus transporte (unificados estos dos conceptos en el convenio sectorial 2014-2018) dividido entre los días laborales, que a estos efectos se fijan 227 días, teniendo durante la vigencia del presente convenio los mismos incrementos porcentuales que los salarios.

Este Plus Convenio-Transporte se pagará por cada día trabajado, y no será tomado en consideración al calcular las pagas extras al no devengarse en las mismas.

El valor en cada uno de los años de vigencia será el que consta en las respectivas tablas salariales.

Artículo 33.- Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en primavera, en verano y en Navidad que se abonarán a razón de treinta días de salario base de este convenio más antigüedad, siendo abonada la primera el día anterior al 1º de mayo, de forma íntegra, o en su caso proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año anterior a esa fecha. La segunda antes del 15 de julio, y la tercera antes del 22 de diciembre de cada año. Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 34.- Salidas, Viajes y dietas.

Todas las personas trabajadoras que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distinta de aquella en la que radique la empresa o taller disfrutarán de las compensaciones que se determinan en el presente artículo.

- a. Se entenderá que la persona trabajadora tiene derecho a la dieta completa, cuando por razón de su trabajo deba pernoctar fuera de su domicilio habitual.
- b. Cuando por razones de su trabajo tenga que realizar por lo menos una comida principal fuera del lugar habitual, percibirá la media dieta. No tendrá derecho a la media dieta, la persona trabajadora cuando el lugar de prestación del servicio esté dentro del término municipal de ubicación de la empresa o del domicilio particular del trabajador.
- c. El tiempo invertido para acudir y volver del lugar de prestación del trabajo, dentro del término municipal anteriormente señalado, irá a cargo de la persona trabajadora siempre y cuando la empresa le solicite acudir a dicho lugar, estableciéndose como tiempo no efectivo de trabajo para cada desplazamiento como máximo 15 minutos.
- d. Dentro de un trayecto de treinta kilómetros en recorrido óptimo (a éstos efectos se expresa que el recorrido óptimo es aquel que señale Google Maps como distancia más corta) desde el centro de trabajo, el tiempo invertido de la ida, será a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo, y el de regreso será a cargo de la persona trabajadora, no computándose éste como trabajo efectivo, teniendo obligación la empresa de facilitar el medio de traslado, entendiéndose el final de la jornada en el tajo.
- e. Cuando el lugar de trabajo esté a más de treinta kilómetros, según el apartado anterior, el tiempo invertido, será a cargo de la empresa, computando el mismo como trabajo efectivo.
- f. Cuando por necesidad de la empresa, la persona trabajadora, previo acuerdo con la misma, tenga que desplazarse con su vehículo al puesto de trabajo, para realizar algún servicio por cuenta de aquella, la empresa le abonará el importe por kilómetro recorrido a partir del límite del casco urbano, que se especifica en las tablas salariales contenidas en el anexo II, respecto a cada año de vigencia del convenio.

- g. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por la estancia o comida sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de las personas trabajadoras. Quedan incluidas en el presente artículo las empresas de tendido de líneas eléctricas afectadas por la O.M. de 18 de mayo de 1973, que estén ubicadas o que trabajen en la Provincia de Castellón, durante la vigencia del presente convenio, se les aplicará el mismo sistema de dietas y desplazamientos establecidos en este convenio. No obstante, si alguna empresa de tendido de líneas eléctricas viniera abonando una dieta superior a la que resulta de las anteriores especificaciones, se respetará dicho valor y se seguirá abonando a las personas trabajadoras afectadas, en tanto sea superior a la que resulte de la aplicación de las normas generales aludidas anteriormente.

Los importes de la dieta completa y de la media dieta serán en cada año de vigencia del convenio, el que se especifica en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46.

Artículo 35.- Antigüedad.

Permanecerán congelados el número de quinquenios a los que se tenía derecho por el número de años de servicio en la empresa y por tanto, continuarán sin devengarse nuevos quinquenios desde el día 31 del mes de Diciembre del año 2014.

Para quienes ya tuviesen devengado al menos un quinquenio el 31 de Diciembre del año 2013 y hubiese generado a esta fecha una o varias anualidades completas adicionales para su siguiente quinquenio, tendrá derecho a que la cantidad de quinquenio/s consolidado/s que tengan, se vea incrementada con la cantidad proporcional al número de anualidades devengadas completas desde la consolidación de su último quinquenio hasta esa fecha del 31 de Diciembre del 2013.

La cuantía resultante por el anterior concepto de Antigüedad se considerará como complemento personal, teniendo los mismos incrementos porcentuales previstos sobre los salarios en el presente convenio colectivo.

Este concepto salarial no será de aplicación para nuevas contrataciones desde la entrada en vigor de este convenio, y por tanto no se tendrá derecho a su devengo por las mismas.

Artículo 36.- Horas extras.

Ante la grave situación existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la RLPT y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, para todas aquéllas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada tanto nocturna como festiva.

No obstante, en aquellas empresas en que se viniera abonando las horas extras con cuantías superiores a las que resulten de la aplicación del presente convenio, se seguirán abonando dichas cuantías, como condición más beneficiosa.

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

- a. Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a la RLPT y a la representación sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la RLPT determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el presente convenio. La realización de horas extraordinarias conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se extraerá el cómputo total semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la empresa y RLPT, las horas extraordinarias realizadas en la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento en la normativa vigente sobre cotización en la Seguridad Social.

Artículo 37.- Plus Turnicidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirán durante la vigencia del presente convenio, en concepto de plus de turnos, las cantidades correspondientes a su grupo profesional establecidas en las Tablas Salariales del Artículo 46, como consecuencia de haber transformado los porcentajes que se recogían en el anterior convenio en cantidades fijas y concretas para cada grupo profesional, permaneciendo tales cantidades congeladas durante toda la vigencia del convenio, y supeditado su percibo a que se siga prestando sus servicios con Turnicidad.

Este plus no será compensable ni absorbible por los conceptos reflejados en el Artículo 46, ni por aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.

Artículo 38.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Artículo 39.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.

La penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a su mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación; no obstante ante esta decisión las personas trabajadoras podrán recurrir ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 40.- Sistema de incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado a todas o parte de las personas trabajadoras, con carácter individual o colectivo, siguiendo para ello el método establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tarifas.

El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos podrá establecerse bien como complemento del salario base o por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos-primas, tareas o destajos deberá establecerse de manera que, a un rendimiento correcto, se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base convenio a tiempo.

Cuando una persona trabajadora venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos, en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores de cálculos o causas análogas, percibirá en todo caso el salario fijado para su grado de calificación o en su defecto el de su salario profesional incrementado un 25% del salario base convenio a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo o incentivos percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Contra el acuerdo de fijación de tarifas la persona interesada podrá formalizar recurso ante la Jurisdicción Social, mediante el procedimiento establecido legalmente.

Revisión de Tarifas.

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando concurra alguna de las causas a las que se refiere el Artículo 41 ET.

Durante la tramitación de la revisión de primas, destajos o tareas, continuarán en vigor las anteriores tarifas, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por la empresa como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo o mejora en las instalaciones, durante la sustanciación del período de consulta, se garantizará a las personas trabajadoras, en concepto de remuneración por incentivo, el promedio de las que hubieran obtenido en el semestre anterior.

Artículo 41.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados pueden ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la RLPT o a las personas trabajadoras directamente, en caso de ausencia de los anteriores, y a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar los incrementos pactados en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOP o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La documentación a presentar por las empresas que deseen inaplicar el convenio, deberá ser la siguiente:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio, superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de concurso, junto con el correspondiente Auto de admisión a trámite.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte, como mínimo, a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre la RLPT y la empresa tras la finalización del preceptivo período de consultas.

4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que pueden derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, en una situación crítica análoga a las descritas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

(*) Memoria explicativa.

(*) Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

(*) Cartera de pedidos, Plan de Viabilidad y situación financiera.

(*) Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

En los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3, la Comisión Paritaria, una vez constatada fehacientemente la circunstancia alegada y oídas previamente la dirección de la empresa y las RLPT, autorizará la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año, señalando, asimismo, la reducción de jornada que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

En el cuarto supuesto, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la RLPT resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de quince días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de cinco días, de entre una terna propuesta por la presidencia del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de diez días desde la designación y tendrá carácter irrecurrible. Dicha resolución contendrá, si ésta fuera afirmativa a la petición de la empresa, la reducción de jornada que, como consecuencia, procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será, en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año, así como la jornada establecida en el convenio.

En todos los casos la inaplicación salarial llevará consigo obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado y dejado de aplicar.

Artículo 42.- Plus Trabajo del Personal Electricista y Fontanería.

1. Aquellas empresas que, por necesidad de su actividad, precisen que las personas trabajadoras inicien y/o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular dicha jornada, les serán compensadas, mediante un plus denominado "de trabajo", el cual será a todos los efectos, no pudiendo ser ni compensado ni absorbido.

2. Se entenderá por plus de trabajo la retribución que perciba la persona trabajadora cuando inicie y/o finalice su jornada laboral diaria en el tajo. La cuantía que se fija para todas las personas trabajadoras afectadas por este plus será la que se recoge como "Plus Trabajo" en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, y para las personas aspirantes, botones y aprendices la que se recoge como "Plus Trabajo Aprendiz/a", todas ellas por día trabajado, siempre y cuando la empresa no sustituya su abono por dieta completa. El presente plus no computará para el devengo de pagas extraordinarias.

Este plus se verá incrementado en un 50% de su cuantía, cuando el puesto de trabajo esté a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

3. El plus de trabajo sólo tendrá efecto para los desplazamientos que se realicen dentro de la provincia de Castellón, siempre y cuando no proceda el pago de la dieta completa. Para los desplazamientos fuera de la provincia se estará a lo regulado por la legislación vigente.

Artículo 43.- Horas Extras del personal Electricista y de Fontanería.

1. Además de lo establecido en materia de horas extras, tanto en el convenio como en la legislación vigente, para todos aquellos trabajos que vengan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección-mantenimiento y montajes derivados de éstos, y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes, que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo, y aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor, y por consiguiente de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un setenta y cinco por ciento y cuando éstas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el cien por cien del valor de la hora ordinaria.

2. Las horas extras, dependiendo de su realización en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán ser compensadas en libranzas o en incremento de vacaciones, en los mismos porcentajes anteriormente fijados.

3. Al efecto de ser calificadas como horas extras de fuerza mayor, necesitarán la aprobación de la RLPT. En aquellas empresas donde no exista RLPT, se acordará por la mayoría de las personas trabajadoras.

4. Como consecuencia de lo acordado en lo referente a horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos personas trabajadoras, y en número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto la empresa y la RLPT, si la hubiera, o las propias personas trabajadoras si no la hubiere, establecerán turnos rotativos de

forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ninguna persona trabajadora pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

5. El retén consistirá en la situación que afecta a la persona trabajadora a estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada de "LOCALIZACIÓN", consistente en la cantidad correspondiente a "Plus Localización Semanal" contenido en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos, manteniéndose este mismo valor durante la vigencia del presente convenio. Este plus tendrá la consideración de concepto salarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada de la forma que se detalla en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, con los respectivos importes de los conceptos "Lunes-Viernes", "Sábados" y "Domingos y Festivos", todos ellos valorados por cada día.

6. Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio de la persona trabajadora, y será retribuido, con la denominación de "SERVICIO POR RETÉN", a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando éstas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si la persona trabajadora para atender las llamadas de retén, tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del kilometraje, el importe de 6,18 euros por gastos de locomoción.

7. De conformidad en lo dispuesto en los artículos uno y dos del presente anexo, la jornada de trabajo entre desplazamientos, jornada ordinaria y horas extras, no podrá en ningún caso superar las doce horas desde que la persona trabajadora abandone la ubicación de la empresa hasta la vuelta a la misma, garantizando que entre la finalización de la jornada y el inicio de la próxima medie al menos doce horas.

Artículo 43.bis.- Retén del personal de mantenimiento del resto de sectores.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente artículo será de aplicación exclusivamente al personal de mantenimiento que preste servicios en los sectores afectados por el convenio colectivo distintos del sector de electricistas y fontaneros regulado en el artículo 43.

A los efectos de este artículo, se considera personal de mantenimiento aquel cuyas funciones principales consistan en la conservación, reparación, mantenimiento preventivo o correctivo de instalaciones, maquinaria, equipos o sistemas, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- Mantenimiento interno: destinado a garantizar la operatividad, seguridad y conservación de activos, infraestructuras y centros de trabajo de la propia empresa.
- Mantenimiento externo: destinado a averías, soporte técnico y servicios en las instalaciones de clientes, vinculados a contratos de mantenimiento o prestación de servicios suscritos con terceros.

2. RETÉN Y COMPENSACIÓN POR LOCALIZACIÓN

El retén consistirá en la situación que obliga a la persona trabajadora a estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente.

Por este concepto de disponibilidad, la persona trabajadora percibirá una compensación en metálico denominada LOCALIZACIÓN, consistente en la cantidad correspondiente a Plus Localización Semanal contenido en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos.

Este plus tendrá la consideración de concepto salarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada en las Tablas Salariales reflejadas en el

Artículo 46, con los respectivos importes de los conceptos Lunes-Viernes, Sábados y Domingos y Festivos.

Este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance, con los complementos que las empresas tuvieran instaurados para remunerar las guardias por localización, reten u otro concepto análogo.

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

3. SERVICIO EFECTIVO POR RETÉN CON DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO

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

Este tiempo efectivo de trabajo será retribuido SOLO SI HA HABIDO DESPLAZAMIENTO EFECTIVO AL LUGAR DE TRABAJO, con la denominación de SERVICIO POR RETÉN, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando estas horas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria.

Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si la persona trabajadora para atender las llamadas de retén tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del kilometraje, el importe de 6,18 euros por gastos de locomoción.

No se retribuirán horas extraordinarias si durante el periodo de retén la persona trabajadora atiende telefónicamente una consulta, proporciona instrucciones o resuelve la incidencia a distancia sin necesidad de desplazarse al lugar de trabajo. En tales casos, la persona trabajadora percibirá exclusivamente el plus de localización establecido en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 44.- Dietas del Personal Electricista y de Fontanería.

La persona trabajadora percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, si por cualquier circunstancia los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan hasta en un 50% el importe máximo fijado para la media dieta, la persona trabajadora tendrá derecho a su abono por la empresa, previo conocimiento de la misma, para el caso de que excediera de este porcentaje, deberá presentar además el correspondiente justificante del gasto realizado.

Se establece una Media Dieta para todas aquellas personas trabajadoras de las empresas dedicadas a las actividades de electricidad y fontanería, que compense el gasto en comida en sus desplazamientos dentro de la Provincia de Castellón, en la cantidad fijada como Media Dieta en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46.

Artículo 45.- Condición más beneficiosa para el Personal Electricista y de Fontanería.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 42, 43 y 44 de este convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que pudieran disfrutar las personas trabajadoras a las que refiere este precepto.

Artículo 46.- Tablas Salariales.

TABLAS SALARIALES 2026 INCREMENTO 4%

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVENIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRABAJA €
GRUPO 1	1.585,28 €		49,94 €		71,47 €		12,60 €
GRUPO 2	1.560,44 €		49,17 €		70,34 €		12,60 €
GRUPO 3	1.471,61 €		46,37 €		66,36 €		12,60 €
GRUPO 4	1.432,06 €		45,10 €		64,57 €		12,60 €
GRUPO 5	1.376,42 €	45,26 €	43,37 €	1,40 €	62,06 €	2,05 €	12,60 €
GRUPO 6	1.317,71 €	43,31 €	41,51 €	1,36 €	59,40 €	1,94 €	12,60 €
GRUPO 7	1.303,24 €	42,84 €	41,07 €	1,33 €	58,76 €	1,93 €	12,60 €
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	963,14 €	31,66 €	30,36 €	1,00 €	43,43 €	1,40 €	12,60 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	952,31 €		29,99 €		42,93 €		12,60 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.059,34 €		33,38 €		47,76 €		12,60 €
DIETAS		PLUS PARADA			RETENES		
DIETA COMP	49,13	PLUS PARA L-V			43,39		
MEDIA DIETA	15,06	PLUS PARADA S,D y FESTIVOS			115,66	PLUS TRABAJO	13,67
KILOMETRAJE	0,38					PLUS TRABAJO APRENDIZ	7,06
						PLUS LOCOMOCIÓN	9,89
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL =S.B.* 365/12 MESES				PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL		85,69	
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: <u>SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO</u>				LUNES-VIERNES		7,37	
				SÁBADOS		16,22	
				DOMINGOS Y FESTIVOS		31,84	

TABLAS SALARIALES 2027 INCREMENTO 3%

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVENIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRABAJO €
GRUPO 1	1.632,84 €		51,44 €		73,61 €		12,98 €
GRUPO 2	1.607,25 €		50,65 €		72,45 €		12,98 €
GRUPO 3	1.515,76 €		47,76 €		68,35 €		12,98 €
GRUPO 4	1.475,02 €		46,45 €		66,51 €		12,98 €
GRUPO 5	1.417,71 €	46,62 €	44,67 €	1,44 €	63,92 €	2,11 €	12,98 €
GRUPO 6	1.357,24 €	44,61 €	42,76 €	1,40 €	61,18 €	2,00 €	12,98 €
GRUPO 7	1.342,34 €	44,13 €	42,30 €	1,37 €	60,52 €	1,99 €	12,98 €
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	992,03 €	32,61 €	31,27 €	1,03 €	44,73 €	1,44 €	12,98 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	980,88 €		30,89 €		44,22 €		12,98 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.091,12 €		34,38 €		49,19 €		12,98 €
DIETAS		PLUS PARADA		RETENES			
DIETA COMP	50,60 €	PLUS PARA L-V			44,69 €		
MEDIA DIETA	15,51 €	PLUS PARADA S,D y FESTIVOS			119,13 €	PLUS TRABAJO	14,08 €
KILOMETRAJE	0,39 €					PLUS TRABAJO APRENDIZ	7,27 €
					PLUS LOCOMOCIÓN		10,19 €
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL =S.B.* 365/12 MESES						PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL	88,26 €
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO						LUNES-VIERNES	7,59 €
						SÁBADOS	16,71 €
					DOMINGOS Y FESTIVOS		32,80 €

TABLAS SALARIALES 2028 INCREMENTO 2'75%

GRUPOS PROFESIO-NALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNI-CIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNI-CIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNI-CIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVE-NIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRA-BAJA €
GRUPO 1	1.677,74 €		52,85 €		75,64 €		13.34 €
GRUPO 2	1.651,45 €		52,04 €		74,44 €		13.34 €
GRUPO 3	1.557,44 €		49,07 €		70,23 €		13.34 €
GRUPO 4	1.515,58 €		47,73 €		68,34 €		13.34 €
GRUPO 5	1.456,70 €	47,90 €	45,90 €	1,48 €	65,68 €	2,17 €	13.34 €
GRUPO 6	1.394,57 €	45,84 €	43,94 €	1,44 €	62,86 €	2,05 €	13.34 €
GRUPO 7	1.379,25 €	45,34 €	43,46 €	1,41 €	62,18 €	2,04 €	13.34 €
APRENDI-CES DE 16 A 18 AÑOS	1.019,31 €	33,51 €	32,13 €	1,06 €	45,96 €	1,48 €	13.34 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	1.007,85 €		31,74 €		45,43 €		13.34 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.121,13 €		35,33 €		50,54 €		13.34 €
DIETAS		PLUS PARADA			RETENES		
DIETA COMP	50,98 €	PLUS PARA L-V			45,92 €		
MEDIA DIETA	15,63 €	PLUS PARADA S,D y FESTI-VOS			122,41 €	PLUS TRABAJO	14,47 €
KILOMETRAJE	0,39 €				PLUS TRABAJO APRENDIZ		7,47 €
					PLUS LOCOMO-CIÓN		10,47 €
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES					PLUS LOCALIZA-CIÓN SEMANAL		90,69 €
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO					LUNES-VIERNES		7,80 €
					SÁBADOS		17,17 €
					DOMINGOS Y FES-TIVOS		33,70 €

Artículo 47.-Trabajos en plantas químicas, petroquímicas, refinerías, centrales térmicas, centrales eléctricas, centrales nucleares y parques eólicos.

PLUS DE PARADA

DEFINICIÓN DE PARADA

Se entienden como tales las paradas generales técnicas programadas en el presupuesto del año en curso, que se realizan para el mantenimiento de plantas, unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

No se considerará a estos efectos las paradas de emergencia, las imprevistas, las que no tengan carácter técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser la necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

Se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que el personal de operación libra los equipos o instalaciones afectadas, por lo tanto, no incluye los trabajos previos necesarios para la mencionada entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que se inician las tareas de puesta en marcha de la planta.

No tendrán la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación-modificación de las existentes.

CUANTÍA: El importe del plus de parada se abonará al personal afectado de la manera siguiente:

1. Un incentivo por cada día de parada de los comprendidos de lunes a viernes según se cuantifica como "Plus Parada L-V" en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46 para cada año de vigencia del presente convenio.

2. Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo por cada día de parada en esos días, según se cuantifica como "Plus Parada S, D y Festivos" en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46 para cada año de vigencia del presente convenio.

Cuando la persona trabajadora preste servicios durante siete días continuos, tendrá derecho a un día de descanso. Este día podrá remunerarse bien con descanso, bien económicamente, a elección de la empresa.

Cuando un día festivo la persona trabajadora no complete, por causas ajenas a su voluntad, la jornada de ocho horas, tendrá derecho al cobro íntegro del plus de parada.

En los sábados, domingos y festivos se trabajará según el horario establecido por la empresa de acuerdo a su programación y necesidades. Si este horario fuera de media jornada, se abonará medio plus de parada.

La Comisión Paritaria vigilará que las contratas y subcontratas hagan efectivo a las personas trabajadoras el plus de parada en las cuantías pactadas en el Art. 46 de Tablas Salariales y en los términos del acuerdo de fecha 28 de enero de 2003.

Artículo 48.- Liquidación y pagos de los atrasos derivados de la entrada en vigor del convenio.

Las partes acuerdan que la liquidación y pago de los atrasos derivados de la aplicación del convenio se realizará dentro del período comprendido entre la fecha de su registro y el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN.

Artículo 49 -Jornada Laboral.

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1748 horas. Esta jornada será de trabajo efectivo y, en todo caso, se realizará de lunes a viernes.

Igualmente, de conformidad con el contenido del presente artículo, respecto a al personal afectado con anterioridad al uno de enero de 1984, que estuvieren realizando la jornada continuada, las que se encuentren en dicho supuesto o estén en condición más beneficiosa que la redacción del indicado apartado, las empresas respetarán a nivel personal dicha condición más beneficiosa.

Para aquellas personas que terminaron su relación laboral a lo largo de los años de vigencia del convenio, a efectos de regularizar la jornada con respecto al presente artículo, la jornada a realizar sería la resultante de dividir la jornada anual por el número de días laborables del año en curso, restando del número de días anteriores, sábados, domingos, días festivos, así como el período vacacional de 30 días naturales.

Artículo 50.-Calendario Laboral.

Se confeccionará en cada empresa, de común acuerdo con la RLPT, en su caso, dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 51.-Flexibilidad de Jornada.

1.- Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 130 horas anuales, variando la distribución de jornada inicialmente establecida, preavisando con un mínimo de 5 días a la RLPT y a las personas trabajadoras afectadas del uso de las mismas.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

4.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

- a. En cualquier caso, el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada persona empleada no excederá de 130 horas anuales.
- b. El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.
- c. Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.
- d. Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería a la persona trabajadora no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.
- e. Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.
- f. En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor de la persona trabajadora hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso de que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.

Artículo 52.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales cuyo disfrute deberá comenzar en lunes.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

En función de las necesidades organizativas de la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en varios períodos que deberán ser negociados, entre la RLPT y la dirección de la empresa, tanto en el número de días consecutivos de cada período, como en el período del año en que se vaya a disfrutar las mismas. En caso de desacuerdo, los períodos en que se puede fraccionar las vacaciones serán un máximo de dos y como mínimo, uno de ellos será de dos semanas consecutivas a elección de las personas trabajadoras su período de disfrute y el resto, a elección de la empresa, siendo éste también de días consecutivos.

Por acuerdo entre la parte empresarial y la RLPT, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

La parte empleadora podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la RLPT.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario preferente.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año aunque preferentemente en verano, las fechas se acordarán previo acuerdo entre la parte empleadora y la persona trabajadora.

En aquellas empresas en que las personas trabajadoras tuvieran señaladas las vacaciones y se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) y permanezcan en tal situación durante el período vacacional, tendrán derecho, a partir del momento en que se incorporen al trabajo, del disfrute de las vacaciones generadas, acordando ambas partes las fechas concretas del disfrute.

El disfrute de las vacaciones, en su caso, se interrumpirá por causa de estar hospitalizada la persona trabajadora con derecho, una vez sea dada de alta a disfrutar los mismos días de estancia que haya estado hospitalizada.

El disfrute de las vacaciones se suspenderá cuando la persona trabajadora acredite, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, encontrarse en situación de Incapacidad Temporal por un período igual o superior a siete días. La determinación de la fecha de disfrute de los días de vacaciones no disfrutados por esta suspensión se efectuará, de común acuerdo, entre empresa y persona trabajadora. En todo caso, deberán disfrutarse antes de que concluya el año natural de que se trate. No obstante, si por cualquier circunstancia en alguna empresa se viniese disfrutando de la totalidad de las vacaciones en este caso se mantendría como condición más beneficiosa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal (I.T.) derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA.

Artículo 53.- Permisos, licencias, excedencias.

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

- a. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la parte empleadora el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas por año.
- b. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho.

- c. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este apartado estará en vigor siempre que se ratifique el RDL 5/2023, de 28 de junio y hasta que dicha regulación se mantenga en vigor.

Estos días de licencia podrán disfrutarse de modo discontinuo, a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando persista el hecho causante.

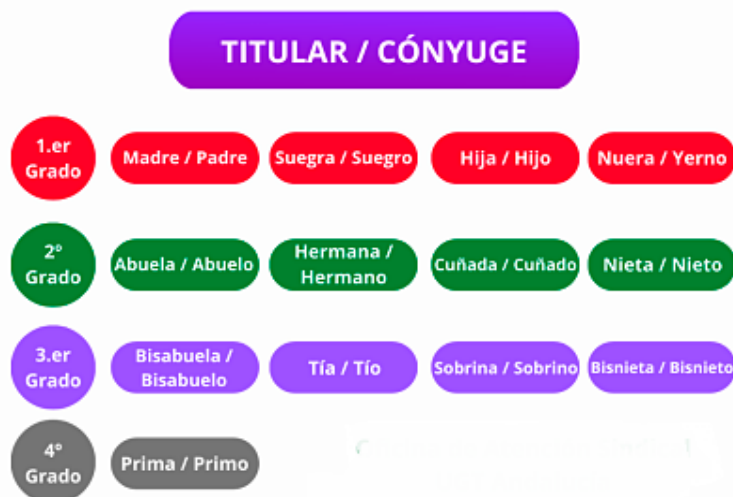
- d. Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e. Dos días laborables en caso de nacimiento de descendientes para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor y/o adopción.
- f. Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- g. Un día natural en caso de siniestro de vivienda.
- h. El tiempo necesario para el examen del carné de conducir, la renovación de éste o del documento nacional de identidad. Este permiso, que será remunerado, no tendrá una duración superior a media jornada.
- i. Un día por traslado de domicilio habitual.
- j. Las personas trabajadoras, por lactancia de menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por los progenitores en caso de que ambos trabajen. Para hacer uso de esta acumulación, la persona trabajadora deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días.
- k. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por el organismo que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirá la totalidad de sus emolumentos.
- m. En lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y, en su caso, al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y a la legalidad vigente de cada momento.

En caso extraordinario debidamente acreditado se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas en el registro correspondiente. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Los permisos retribuidos darán comienzo el primer día laborable en caso de coincidir con un sábado, domingo o festivo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Artículo 54.-Excedencias.

UNO. Excedencia forzosa

Dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

DOS. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

TRES. Excedencia por Maternidad/Paternidad

La persona trabajadora, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hijas, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen o los dos miembros de la pareja trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CUATRO. Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, la persona trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

CINCO. El retorno desde la situación de excedencia deberá solicitarse con una antelación de cuarenta y cinco días. La empresa lo colocará en su puesto de trabajo o en otro de análoga retribución.

SEIS. La persona trabajadora en excedencia voluntaria sólo tiene un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la que hubiera o se produjera en la empresa.

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

Artículo 55.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad-maternidad-adopción-acogimiento.
En los supuestos de nacimiento de hijo e hija, adopción o acogimiento, el progenitor distinto de la madre, y la madre, tendrán derecho a los períodos de suspensión del contrato en los términos del Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56.- Incapacidad temporal.

A. Enfermedad común o accidente no laboral.

La persona trabajadora, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Las empresas a partir de los 70 días naturales de baja de la persona trabajadora por enfermedad común o accidente no laboral estarán obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su base reguladora.

B. Accidente laboral o Enfermedad Profesional.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de I.T., por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:

Del primer día de baja con derecho a percepción hasta el quinto día, el 75 % de la base reguladora.

A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora.

El período máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de dieciocho meses.

Toda persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, y accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en esa situación.

Artículo 57.- Permiso no retribuido para el Personal Electricista y de Fontanería

Las empresas podrán otorgar permisos no retribuidos, con una duración mínima de siete días y máxima de treinta días consecutivos al año, siempre y cuando concurren circunstancias que justifiquen tal petición y la persona trabajadora lo solicite con una antelación mínima de siete días, salvo caso de urgente y extrema necesidad.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58.- Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de la persona trabajadora, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los siguientes artículos 59, 60 Y 61:

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

2. La empresa dará cuenta a la RLPT y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte al personal afiliado, y la parte empresarial tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

3. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de que sea firme la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

6. En los casos de acoso laboral y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el protocolo de acoso laboral de la empresa o, en su defecto, en el previsto en este convenio.

Se acuerda incorporar al presente convenio el Capítulo XIII del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), titulado "Régimen disciplinario", por tratarse de materia reservada a la negociación de ámbito estatal.

Artículo 59.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con la clientela o con las personas proveedoras de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, la clientela o las personas proveedoras dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a las personas trabajadoras o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 60.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero o compañera, o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la RLPT, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantada la persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual. Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros y compañeras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de los compañeros y compañeras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a las circunstancias y hechos que concurran.

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

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

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

Artículo 62.- Sanciones.

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

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

Artículo 63.- Prescripción.

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

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

CAPÍTULO IX SOCIAL

Artículo 64.- Becas.

Se crean becas para la descendencia de la persona trabajadora afectada por el presente convenio, cuyo importe para todos los años de vigencia del convenio será de 1.803,04 euros. La comisión mixta redactará los requisitos exigidos para acceder a una beca en la que se determinará el número y sistema de concesión.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a actualizar el pago de las Becas antes del día 10 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 65.- Premios a la jubilación.

Aquella persona trabajadora con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y persona trabajadora afectada, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo la persona trabajadora un premio de jubilación al cesar en la empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:

1.-A los 64 años de edad: 683,48 euros para el 2023; 703,98 euros para el 2024; 725,10 euros para el 2025.

2.-A los 63 años de edad: 1.281,94 euros para el 2023; 1.320,40 euros para el 2024; 1.360,02 euros para el 2025.

3.-A los 62 años de edad: 1.913,75 euros para el 2023; 1.971,17 euros para el 2024; 2.030,30 euros para el 2025.

4.-A los 61 años de edad: 2.528,06 euros para el 2023; 2.603,90 euros para el 2024; 2.682,02 euros para el 2025.

5.-A los 60 años de edad: 3.144,03 euros para el 2023; 3.238,35 euros para el 2024; 3.335,51 euros para el 2025.

Artículo 66.- Acción social de la empresa.

Seguro por Incapacidad Absoluta, Total para la profesión habitual, y muerte:

1. Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras en activo, por un capital de 30.051.- euros.

Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirán una póliza de seguros, de la que resultara beneficiaria cada persona trabajadora, por importe de 18.000 euros. Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.

Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en la misma en el Régimen General de la Seguridad Social, y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2. Ayuda por estudios para la descendencia de la persona fallecida por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3. Ayuda a la familia en los gastos de sepelio de la propia persona trabajadora por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

4. Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio. Y entrarán en vigor a partir del día de la publicación del convenio en el B.O.P.

CAPÍTULO X SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 67.- Ropa de trabajo.

Se proveerá a toda persona trabajadora de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse serán resueltas por la comisión paritaria. Las empresas facilitarán a la persona trabajadora, dos equipos de ropa, uno de invierno y otro de verano, entregándose en el momento adecuado para ello y será requisito necesario para dicha entrega que dicha persona trabajadora haga uso de la misma, para que la empresa se las facilite. En el momento de facilitarles la ropa, la persona trabajadora entregará la que usaba.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas en la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubiere de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Al personal de portería, vigilancia, conserjería y conducción se le proporcionará uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeables.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, la empresa dotará a la persona trabajadora de ropa de lana adecuada.

Las prendas de ropa y calzados sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 68.- Normas generales.

Las empresas vendrán obligadas a cumplir la normativa en materia de seguridad y salud laboral de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La RLPT participará en materia de seguridad y salud laboral en los términos establecidos en las disposiciones legislativas correspondientes.

Cuando la empresa cuente con más de 200 personas trabajadoras, será obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.) y/o D.U.E.

Artículo 69.- Equipo personal de seguridad.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas al uso de los equipos de protección individual entregadas por las empresas.

Artículo 70.- Comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Se acuerda crear la comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente designándose a la vez dos personas supervisoras por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES.

Artículo 71.- Acción sindical de los sindicatos y de los comités de empresa.

De los sindicatos: Las partes firmantes, del presente convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo, como tales en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las asociaciones empresariales, firmantes en este convenio, admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre la persona trabajadora y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente convenio, a los Comités de empresa y RLPT.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente, admitirán que la persona trabajadora afiliada a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la

condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos, que podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas a la dirección del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 personas trabajadoras y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% de aquella, la representación del sindicato o central sindical será ostentada por una persona trabajadora designada por el sindicato o central sindical a la que corresponda el nombramiento. La central sindical deberá acreditar fehacientemente ante la empresa que dispone de la correspondiente afiliación. Caso de discrepancia, esta acreditación se efectuará ante la comisión mixta paritaria del convenio que, a estos efectos, estará integrada en representación de las empresas por las personas asesoras de las asociaciones patronales firmantes de este convenio.

La representación sindical deberá recaer en una persona trabajadora en activo de la respectiva empresa y designada de acuerdo con los estatutos de las centrales o sindicato a quien represente.

Artículo 72.- Funciones de la Representación Sindical.

Primero. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de las personas afiliadas al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Segundo. Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio que tiene la RLPT.

Cuarto. La RLPT será oída por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas a los sindicatos.

Quinto. Será asimismo informada y oída por la empresa con carácter previo:

- a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas a los Sindicatos.
- b. En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de la persona trabajadora, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la persona trabajadora.
- c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto. Podrán recaudar cuotas a las personas afiliadas a los sindicatos, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, todo ello, fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas a los sindicatos y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a disposición de la representación sindical un tablón de anuncios que deberá ubicarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso para toda persona trabajadora.

Octavo. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Noveno. En aquellos centros de trabajo en los que sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas trabajadoras, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Décimo. La representación sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones que le son propias. Podrá acumular y disfrutar también las horas sindicales de la forma establecida en el artículo siguiente en su apartado dos, letra d)

Decimoprimer. Cuota sindical. A requerimiento de la persona trabajadora afiliada a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas, descontarán en la nómina mensual de la persona trabajadora el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año y salvo la desautorización por escrito de la persona trabajadora.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Respecto a lo establecido en el presente convenio, se especifica que la cuantía de dicha cuota podrá sufrir variaciones con respecto a la autorización inicial solicitada por la persona trabajadora. La central sindical, notificará a la empresa la cantidad del importe de la cuota, si ésta sufriera variación, al igual que el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro donde deba ser transferida dicha cuota.

Decimosegundo. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia (equivalente a una secretaria) en cualesquiera de los ámbitos territoriales. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en su empresa dentro del mes siguiente al cese en su respectivo cargo.

Decimotercero. Participación en las negociaciones de los convenios colectivos. Las representaciones sindicales o cargos de relevancia provincial de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas provincialmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarle su labor como personas negociadoras y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 73.- La RLPT.

UNO. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a la RLPT las siguientes funciones:

A. Recibir de la dirección de la empresa:

- a. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c. Con carácter previo a su ejecución con la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y la reducción de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d. En función de la materia de que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias como estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. La parte empresarial facilitará a la RLPT el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada aquella para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 4. Sobre sanciones impuestas por falta muy grave y en especial en supuestos de despido.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia, sobre las siguientes materias:

- a. Cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c. Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 - C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de la persona trabajadora o de sus familiares.
 - D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.
 - E. Se reconoce a la RLPT capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 - F. Las personas pertenecientes a la RLPT, observarán sigilo profesional y, en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a la RLPT y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente de carácter reservado.
 - G. La RLPT velará porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, y, por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo, género y fomento de una política racional del empleo.
- DOS. Garantías.
- a. Ninguna persona perteneciente a la representación legal y sindical, podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídas las personas interesadas, los restantes miembros de la RLPT y la representación del sindicato al que pertenezcan en supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.
 - b. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
 - c. No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.
 - d. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas con la norma legal vigente al efecto.
 - e. Dispondrán del crédito de horas bimensuales retribuidas en todos los conceptos que el convenio determine y que al final se expresa.

Artículo 74.-Horas Sindicales.

Para el uso de las horas mensuales retribuidas que el convenio determina deberán comunicarse con un mínimo de 24 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Se acuerda la acumulación de las horas de las distintas personas de la RLPT, de una misma central sindical en uno, varios o entre sus componentes, incluyendo a la representación sindical, sin rebasar el máximo total que determina el convenio, pudiendo quedar relevadas de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas sindicales el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las designaciones de la RLPT como componentes de las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos en las que estén afectadas, en cuanto a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas pertenecientes a la RLPT o los representantes sindicales, a fin de prever la asistencia de las mismas a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

HORAS SINDICALES PARA LA RLPT Y REPRESENTACIÓN SINDICAL:

EMPRESAS CON NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS:

Hasta 250: 23 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 251 a 500: 33 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 501 a 750: 38 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 751 en adelante: 43 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

**CAPÍTULO XII
FORMACIÓN.**

Artículo 75.- Comisión Paritaria de formación continua para el sector del metal de la provincia de Castellón.

Las partes firmantes asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente y en su totalidad, el contenido de los vigentes acuerdos estatales de formación continua, formando sus estipulaciones parte integrante de este convenio.

Primero.

Este acuerdo de constitución de la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la provincia de Castellón, se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la provincia de Castellón.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito, por un lado, las asociaciones empresariales, y por otro, las Federaciones del Metal de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Segundo.

El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Continua a través de planes agrupados o de empresas del Sector del metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Castellón. El ámbito temporal de este acuerdo comprenderá la totalidad de los años de vigencia de este convenio.

Tercero

La Comisión Paritaria de formación Continua en el Sector del metal de la provincia de Castellón, estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de los Empresarios y 4 en representación de los sindicatos firmantes.

Cuarto.

La Comisión Paritaria de la provincia de Castellón tendrá como funciones:

Fomentar la formación de la persona trabajadora de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el III Acuerdo Nacional y Sectorial de formación continua.

Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Castellón, según los criterios del Acuerdo Sectorial del metal.

Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen empresas del Metal.

Informar y evaluar en el ámbito de la provincia todos los planes de formación del sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los intercentros, elevarlos posteriormente para su tramitación a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Previo informe de las partes resolver las discrepancias en los planes de empresa y agrupados del ámbito de la provincia de Castellón en los que participen empresas del Metal.

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y personas trabajadoras del sector en la provincia de Castellón.

Remitir a la Comisión paritaria sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la provincia de Castellón, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Quinto.

La Comisión Paritaria se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrá asistir personal experto que se estime oportuno.

Sexto.

Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresas como agrupados, se atenderán a los emanados de la Comisión Mixta Estatal y desarrollados por la Comisión Paritaria Sectorial del Metal, así como las normas específicas del ámbito funcional, territorial y temporal a que se refiere el presente acuerdo.

Séptimo.

Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según el criterio y procedimientos que establezca la comisión Mixta Estatal de formación Continua, previo informe y evaluación de la Comisión paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Octavo.

El cumplimiento de lo establecido en el Artículo 16b, del III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA, se entiende que, dado el carácter de los sindicatos más representativos ostentado por las personas firmantes, se da cumplimiento al requisito contemplado en el referido precepto. Todo ello sin perjuicio de la información que, previa al inicio de las acciones formativas, debe darse puntualmente a la RLPT en las respectivas empresas.

Noveno.

Se fija como domicilio de la Comisión el de la asociación AIECS, Pol. Ind. Fadrell, 95; 12005 Castellón.

CAPÍTULO XIII COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 76.- La Comisión Paritaria del convenio.

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

Artículo 77.- Composición.

La Comisión paritaria se compondrá por la representación empresarial y las organizaciones sindicales, formada por cuatro titulares y cuatro suplentes, por cada una de las representaciones.

Artículo 78.- Reuniones y resoluciones ordinarias.

La comisión paritaria cuando reciba una solicitud para la interpretación sobre cualquier materia de este convenio, se reunirá en un plazo máximo de un mes para atender a las consultas planteadas.

En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todas las personas designadas, bien titulares o suplentes.

Y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, se actuará con las personas que asistan teniendo voto únicamente las personas designadas presentes, sean titulares o suplentes hasta un máximo de cuatro por cada parte.

La Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se reunirá a primeros de enero de cada año al objeto de revisar las tablas para ese ejercicio (si procede), y/o para aquello que sea requerida y se formalizará la misma con las representaciones firmantes del presente convenio.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las partes.

Artículo 79.- Funciones.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b. Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones previa publicación en el B.O.P., vinculantes para las partes.
- c. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se le sometan por las partes.
- d. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.
Estudio de los temas puntuales y específicos, relativos al empleo.

Artículo 80.- Otras Comisiones de trabajo.

Con el objeto de profundizar en aquellas materias que, por su especial interés para cada una de las partes firmantes, requieren de mesas de diálogo permanente, se crean sendas comisiones de trabajo que, durante los años de vigencia de este convenio, tendrán por misión el estudio y la reflexión sobre la conveniencia o no de incluir en el futuro convenio pactos o cláusulas relativos a la subrogación empresarial y a la definición y concreción de los tiempos de trabajo efectivo pactados con carácter general.

Estas comisiones estarán compuestas por un máximo de doce miembros: seis por cada una de las representaciones, patronal y sindical, firmantes del convenio. Su régimen de funcionamiento y la periodicidad de sus reuniones se determinarán en la sesión constitutiva de aquellas.

Los acuerdos que pudieran adoptarse en el seno de estas comisiones se incorporarán al futuro convenio provincial de metal o, en su caso, al actual, previo acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 81.- Comisión Paritaria del personal de electricidad y fontanería.

Se faculta a la Comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio para poder introducir rectificaciones, modificaciones parciales del articulado o adaptación de los mismos a las normas que vayan regulando cualquiera de las materias que se contemplan dentro del mismo o de nueva creación.

En caso de existir desacuerdo en cualquiera de los puntos del presente convenio entre empresas y las personas trabajadoras, éstas se someterán, con carácter previo al trámite jurisdiccional-social, a la interpretación de la comisión paritaria del convenio provincial y en su defecto a la comisión de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 82.- Adhesión al acuerdo de solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de adherirse al acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana o norma que la sustituya.

CAPÍTULO XV

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. ACOSO. VIOLENCIA DE GÉNERO. PROTOCOLOS.

Artículo 83.- Igualdad y no discriminación por sexo.

Las personas firmantes del presente convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo,

orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

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

Artículo 84.-Acoso sexual.

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

Artículo 85.-Acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Se considera acoso por razón de sexo u orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona u orientación sexual de la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

Artículo 86.- Violencia de género.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión de la legislación vigente de esta materia y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en ésta.

En los supuestos en que existiera sentencia condenatoria o, en su caso, medida cautelar consistente en orden de alejamiento, se aplicarán, si resulta factible y razonable, medidas de movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo que no implique movilidad geográfica o cambio de turno de trabajo.

La víctima de violencia de género dispondrá del tiempo necesario para realizar las diligencias judiciales pertinentes. Ese tiempo tendrá la consideración de permiso remunerado, previa acreditación documental.

Artículo 87.- Objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, por lo que se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A tal efecto:

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

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

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

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

La mujer trabajadora en el caso de embarazo y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, previa prescripción facultativa se les podrá sustituir en el puesto de trabajo que venía desempeñando por otro de conformidad con la prescripción médica, en cuyo supuesto se le respetará el mismo salario y se le asegurará su reincorporación al puesto anterior, una vez desparecidas las causas. Ello ocurrirá cuando exista un puesto de trabajo de su misma cualificación.

Artículo 88.- Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

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

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para lo que se creará una comisión de no más de dos personas, y si así lo solicita la persona afectada podría ampliarse a una tercera persona más la RLPT, con la debida formación en

estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulará las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente durante todo el procedimiento.

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

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

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

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

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

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

Artículo 89.- Protocolo de desconexión digital.

CONTENIDO

1. Qué es un Protocolo de desconexión digital: objetivos y beneficios
2. Marco normativo
3. Ámbito de aplicación
4. Definiciones
5. Decálogo de acciones a llevar a cabo
6. Excepciones: urgencias extraordinarias y servicios de guardia/retén
7. Medidas organizativas y técnicas
8. Aplicación al trabajo a distancia y teletrabajo
9. Medidas de seguimiento y supervisión
10. Procedimiento de reclamación
11. Prohibición de represalias
12. Acciones de formación y sensibilización
13. Vigencia y revisión

1. QUÉ ES UN PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL: OBJETIVOS Y BENEFICIOS

Un protocolo de desconexión digital es un documento en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras del sector (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos directivos).

Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, las personas trabajadoras no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación empresarial, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa durante sus períodos de descanso, permisos y vacaciones. Esto incluye aparatos como teléfonos, ordenadores, tablets, etc. Tampoco tendrán que contestar llamadas, emails o mensajes de WhatsApp y análogos.

No obstante, como se verá más adelante, el protocolo contempla excepciones justificadas (urgencias extraordinarias, servicios de guardia o retén previamente pactados) en las que las personas trabajadoras deberán estar localizables.

Todas las empresas del sector siderometalúrgico de la provincia de Castellón incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo están obligadas a respetar este protocolo de desconexión digital, con independencia de su tamaño y área de actividad específica.

Beneficios de la desconexión digital

El protocolo de desconexión digital es un instrumento importante para proteger la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, así como para garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal y preservar el derecho a la intimidad.

Más allá de su configuración como un derecho de las personas trabajadoras, el protocolo de desconexión digital es una herramienta importante para garantizar el bienestar y evitar el tecnoestrés. Los beneficios son numerosos, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas:

Mejora del bienestar

Permite a las personas trabajadoras descansar y desconectar de su trabajo, lo que puede contribuir a reducir el estrés, la ansiedad y la depresión.

Respeto la conciliación

Facilita a las personas trabajadoras separar su vida laboral de su vida personal y esto ayuda a mejorar la conciliación entre ambas.

Aumenta la productividad

Cuando las personas trabajadoras están descansadas y relajadas, son más productivas y eficaces.

Beneficios para las empresas

También las empresas del sector siderometalúrgico verán cómo la mejora de las condiciones de trabajo les aporta una serie de beneficios.

Se reduce el absentismo laboral

El estrés y la ansiedad pueden provocar absentismo laboral. La desconexión digital puede ayudar a reducir estos factores de riesgo.

Mejora la imagen de la empresa

Las empresas que respetan el derecho a la desconexión digital son percibidas como más responsables y comprometidas con el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.

Mejora la cultura empresarial

La desconexión digital puede contribuir a crear una cultura empresarial más saludable y equilibrada.

Con objeto de fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, así como para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas del sector siderometalúrgico de la provincia de Castellón garantizan, mediante el presente documento, el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

Este protocolo establece medidas encaminadas al ejercicio del derecho a la desconexión, que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el que se basa este documento es el siguiente:

- El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales) establece:
 - Las personas trabajadoras y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
 - Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.
 - El empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herra-

mientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Estatuto de los Trabajadores (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).
- Ley de Trabajo a Distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).
- Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón (BOP núm. 133, de 28 de octubre de 2023).

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón y a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios en dichas empresas, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la modalidad contractual, la jornada de trabajo, la categoría profesional o el puesto desempeñado.

Quedan específicamente incluidas en el ámbito de aplicación las siguientes situaciones:

- Personal que disponga de dispositivos digitales facilitados por la empresa (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, smartphones, etc.).
- Personal que utilice sus propios dispositivos para actividades laborales.
- Personal que realice trabajo a distancia o teletrabajo de forma habitual u ocasional.
- Personal que desempeñe funciones de coordinación, jefatura o dirección intermedia.

Las personas trabajadoras de las empresas del sector siderometalúrgico se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada de trabajo.

4. DEFINICIONES

4.1. Desconexión digital

Se entiende por desconexión digital el derecho de las personas trabajadoras a no atender comunicaciones, llamadas, correos electrónicos, mensajes de aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio digital o electrónico de carácter profesional fuera de su jornada laboral ordinaria.

4.2. Tiempo de trabajo efectivo

Se considera tiempo de trabajo efectivo el definido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado en el artículo 49 del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, que incluye la jornada ordinaria, las horas complementarias y las horas extraordinarias.

4.3. Tiempo de descanso

Se considera tiempo de descanso el tiempo que no es tiempo de trabajo, incluidos los descansos diarios y semanales, los días festivos, las vacaciones anuales, los permisos retribuidos, las excedencias, las situaciones de incapacidad temporal y, en general, cualquier período en el que la persona trabajadora no esté a disposición de la empresa.

4.4. Dispositivos digitales de uso profesional

Se consideran dispositivos digitales de uso profesional los teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, smartphones, wearables y cualquier otro dispositivo electrónico facilitado por la empresa para el desempeño de la actividad laboral, así como aquellos dispositivos personales utilizados para fines profesionales en el marco del trabajo a distancia o por acuerdo con la empresa.

5. DECÁLOGO DE ACCIONES A LLEVAR A CABO

5.1. Garantía general del derecho a la desconexión digital

Las empresas del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón garantizan a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todo el personal de las empresas, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), tipo de contrato o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa, WhatsApp, Telegram o cualquier otro que pueda utilizarse.

5.2. Derecho a no atender dispositivos digitales fuera de jornada

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado.

Este derecho rige salvo que concurren las causas de urgencia extraordinaria justificadas o los servicios de guardia/retén expresamente pactados, tal y como se regula en el apartado específico del presente protocolo.

5.3. Programación de reuniones dentro del horario laboral

La programación de las reuniones se llevará a cabo teniendo en cuenta el horario laboral de las personas convocadas. Por tanto, la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente.

En toda convocatoria de reunión deberá indicarse la hora de inicio y la hora prevista de finalización.

5.4. Uso de respuestas automáticas por ausencia

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al final de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, las personas trabajadoras procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa, indicando la fecha de reinicio de la actividad y, cuando proceda, una persona de contacto alternativa para asuntos urgentes.

5.5. Información a clientes sobre el horario de la empresa

Las empresas informarán a sus clientes del horario laboral habitual, a fin de que se reduzcan las comunicaciones fuera de horario laboral. Esta información se facilitará mediante carteles en los centros de trabajo, en los presupuestos y contratos, en las firmas de correo electrónico corporativo, y en cualquier otro medio que resulte adecuado.

5.6. Instrucciones escritas antes de ausencias

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al final de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, las personas trabajadoras procurarán dejar por escrito las tareas pendientes e instrucciones, para poder reaccionar ante posibles imprevistos. Asimismo, cuando proceda, designarán a un compañero o compañera del mismo equipo para atender sus tareas en caso de requerirse.

5.7. Desactivación de notificaciones fuera del horario laboral

Se recomienda a las personas trabajadoras que desactiven las notificaciones de los dispositivos digitales de uso profesional fuera del horario laboral, sin que esta desactivación pueda ser considerada incumplimiento laboral ni generar consecuencia adversa alguna.

5.8. Garantía independiente de la modalidad de trabajo

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral y del lugar de prestación de servicios. Se prestará especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

5.9. Prohibición de discriminación y sanciones

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas en su desarrollo profesional ni sancionadas por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

En particular, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá ser tenido en cuenta de forma negativa en la evaluación del desempeño profesional, los procesos de promoción interna o ascenso, la asignación de funciones, tareas o responsabilidades, la modificación de condiciones de trabajo, la renovación de contratos temporales, o cualquier otra decisión empresarial que afecte a las condiciones laborales de la persona trabajadora.

5.10. Comunicaciones laborales a través de herramientas corporativas

Toda comunicación laboral se realizará preferentemente a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la empresa, evitando en la medida de lo posible el uso de dispositivos personales o aplicaciones no corporativas para fines profesionales.

6. EXCEPCIONES: URGENCIAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS DE GUARDIA/RETÉN

El derecho a la desconexión digital admite las siguientes excepciones, debidamente justificadas y limitadas en el tiempo:

6.1. Situaciones de urgencia extraordinaria

Podrán concurrir circunstancias excepcionales de fuerza mayor o urgencia extraordinaria, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para la empresa, las personas, las instalaciones o la continuidad de servicios esenciales, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora.

A título enunciativo, se consideran situaciones de urgencia extraordinaria:

- Averías o incidencias graves en instalaciones que pongan en riesgo la seguridad de personas o bienes.
- Emergencias de mantenimiento en infraestructuras críticas (hospitales, instalaciones eléctricas o de gas, sistemas de climatización en cámaras frigoríficas, instalaciones de fontanería con riesgo de inundación, etc.).
- Siniestros (incendios, inundaciones, escapes de gas, explosiones, etc.) que requieran la intervención inmediata de personal técnico.
- Requerimientos urgentes e ineludibles de clientes cuando exista riesgo de paralización de servicios esenciales o daños graves e inminentes.

En tales casos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital, y la empresa podrá contactar con las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

Sin embargo, los tiempos que la persona trabajadora haya dedicado fuera de su jornada laboral, como consecuencia de dichas circunstancias, serán compensados mediante días u horas de libre disposición, o retribuidos conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable para horas extraordinarias o trabajo fuera de jornada.

6.2. Servicios de guardia, retén o disponibilidad

Del mismo modo, se podrá designar a una persona trabajadora como contacto de emergencia, para llevar a cabo guardias o servicios de retén, siendo dicha condición regulada y acordada por escrito entre la empresa y la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que desempeñen servicios de guardia, retén o disponibilidad previamente establecidos y retribuidos conforme al convenio colectivo aplicable tendrán la obligación de atender las comunicaciones profesionales durante el período en que se encuentren en dicha situación.

Estos servicios deberán estar expresamente pactados entre la empresa y la persona trabajadora, identificando claramente:

- El período temporal de disponibilidad (día, semana, mes).
- Los medios de contacto habilitados (teléfono móvil, aplicación de mensajería, etc.).
- La retribución correspondiente al servicio de guardia o disponibilidad.
- El tiempo de respuesta exigido ante una llamada.

Fuera de los períodos de guardia, retén o disponibilidad expresamente establecidos, la persona trabajadora no tendrá obligación de atender comunicaciones profesionales.

De los acuerdos entre la empresa y la persona trabajadora se informará periódicamente a la RLT en caso de haberla.

7. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TÉCNICAS

Para garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital, las empresas del sector siderometalúrgico adoptarán las siguientes medidas organizativas y técnicas:

7.1. Horarios de envío de comunicaciones

Como norma general, el envío de correos electrónicos y comunicaciones digitales de carácter profesional se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria de la persona destinataria. Se recomienda establecer como horario preferente de envío de comunicaciones el comprendido entre las 8:00 y las 18:00 horas en días laborables.

Cuando por razones operativas sea necesario redactar un correo o mensaje fuera de este horario, se utilizará la funcionalidad de "envío programado" o "envío diferido" para que la comunicación llegue al destinatario dentro de su jornada laboral.

7.2. Firma de correo electrónico con leyenda informativa

Las empresas incluirán en la firma de los correos electrónicos corporativos una leyenda informativa sobre el derecho a la desconexión digital, del siguiente tenor:

"Este correo electrónico se envía en el marco del horario laboral de quien lo remite. Usted no está obligado a responder fuera de su horario de trabajo en virtud de su derecho a la desconexión digital (Art. 88 LO 3/2018)."

7.3. Buenas prácticas en el uso del correo electrónico y mensajería

Las empresas promoverán las siguientes buenas prácticas:

- Evitar el envío de correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral habitual.
- No exigir respuesta inmediata a correos o mensajes enviados fuera de la jornada laboral del destinatario.
- Utilizar asuntos claros y descriptivos en los correos electrónicos para facilitar su gestión.
- Limitar el uso de la función "Responder a todos" a los casos estrictamente necesarios.
- Evitar el envío masivo de comunicaciones innecesarias.

7.4. Desactivación de notificaciones

Las personas trabajadoras podrán desactivar las notificaciones de aplicaciones de correo electrónico y mensajería profesional en sus dispositivos fuera de su jornada laboral, sin que ello pueda ser considerado incumplimiento laboral.

7.5. Configuración de respuestas automáticas

Se recomienda la configuración de respuestas automáticas en el correo electrónico corporativo durante los períodos de vacaciones, permisos o bajas por incapacidad temporal, indicando la ausencia y, en su caso, una persona de contacto alternativa para asuntos urgentes.

8. APLICACIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Las personas trabajadoras que desempeñen su actividad mediante teletrabajo o trabajo a distancia, conforme a lo establecido en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, tienen los mismos derechos a la desconexión digital que el resto de la plantilla.

Específicamente, las empresas garantizarán que:

- El horario de trabajo a distancia quede claramente definido en el acuerdo individual de teletrabajo.
- No se exija disponibilidad fuera del horario pactado para la realización del teletrabajo.
- Se respeten los descansos diarios y semanales establecidos en la normativa laboral y el convenio colectivo.
- No se realice seguimiento o control de la actividad de la persona trabajadora fuera de su jornada laboral mediante dispositivos digitales.

9. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

Las empresas del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón, a través de este protocolo, establecen las siguientes medidas de seguimiento y supervisión:

9.1. Equipo responsable en cada empresa

Cada empresa designará a una persona o equipo responsable de la supervisión del cumplimiento del presente protocolo, que podrá ser el responsable de prevención de riesgos laborales, el departamento de recursos humanos, o la persona que la empresa designe.

Las personas trabajadoras podrán consultar a este equipo responsable sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés, y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

9.2. Evaluación anual

En la medida de lo posible, se realizarán encuestas a las personas trabajadoras de forma anual, junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, sobre el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital, el uso de dispositivos fuera de jornada, y la percepción de tecnoestrés.

9.3. Comisión de Seguimiento en la Comisión Paritaria del Convenio

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del Protocolo de Desconexión Digital en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento del presente protocolo en el ámbito sectorial.
- Interpretar las dudas que pudieran surgir en su aplicación.
- Proponer mejoras o actualizaciones del protocolo.
- Elaborar un informe anual de evaluación sobre el grado de cumplimiento y efectividad del protocolo.

10. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Las personas trabajadoras que consideren vulnerado su derecho a la desconexión digital podrán presentar una reclamación conforme al siguiente procedimiento:

10.1. Reclamación ante la empresa

En caso de que alguna persona trabajadora considere que no se están llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurar la desconexión digital, podrá ponerlo en conocimiento del equipo responsable designado por la empresa mediante escrito en el que expondrá de forma clara y concreta los hechos que considera constitutivos de vulneración del derecho.

La empresa dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la reclamación para responder por escrito a la persona trabajadora, exponiendo las medidas adoptadas o, en su caso, las razones por las que considera que no ha existido vulneración del derecho.

10.2. Intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

Si existiera Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la empresa, la persona trabajadora podrá solicitar su intervención para mediar en la reclamación presentada. La RLPT intentará alcanzar una solución dialogada entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

10.3. Derivación a la Comisión Paritaria del Convenio

Si transcurrido el plazo previsto en el apartado 1 la empresa no hubiera dado respuesta a la reclamación, o si la persona trabajadora no estuviera conforme con la respuesta recibida, podrá derivar la reclamación a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón para su resolución.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 20 días hábiles para resolver la reclamación. El acuerdo de la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante para ambas partes.

10.4. Vía judicial

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o si la persona trabajadora no estuviera conforme con la resolución adoptada, podrá ejercitar las acciones legales que procedan ante la jurisdicción social, sin perjuicio de la potestad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Queda expresamente prohibido cualquier tipo de represalia, consecuencia adversa o trato desfavorable hacia las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la desconexión digital conforme al presente protocolo.

En particular, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá ser tenido en cuenta de forma negativa en:

- La evaluación del desempeño profesional.
- Los procesos de promoción interna o ascenso.
- La asignación de funciones, tareas o responsabilidades.
- La modificación de condiciones de trabajo.
- La renovación de contratos temporales.
- Cualquier otra decisión empresarial que afecte a las condiciones laborales de la persona trabajadora.

12. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las empresas del sector promoverán acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, y especialmente a los mandos intermedios y personal directivo, sobre el derecho a la desconexión digital y el uso responsable de las herramientas tecnológicas en el entorno laboral.

Estas acciones tendrán, entre otros, los siguientes objetivos:

- Concienciar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir riesgos psicosociales derivados del uso inadecuado de las tecnologías digitales, como el estrés, la ansiedad o el síndrome de burnout.
- Promover buenas prácticas en la comunicación digital profesional.
- Fomentar una cultura empresarial que valore el descanso y la desconexión como elementos esenciales para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

13. VIGENCIA Y REVISIÓN

Este documento será susceptible de posibles modificaciones, para la mejor adecuación y adaptación a las normativas que puedan surgir en el futuro, respecto a esta materia.

El presente Protocolo de Desconexión Digital entrará en vigor el día de su firma por las partes negociadoras del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

El protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo al que se incorpora, y se revisará cuando se produzcan cambios normativos relevantes en la materia o cuando la Comisión de Seguimiento considere necesaria su actualización.

En el seno de las empresas, en su caso, podrá acordarse con la RLT protocolos que respetando los mínimos del presente, introduzcan medidas de mejora adaptadas a las particularidades de cada empresa.

Artículo 90.- Protocolo de actuación ante emergencias climáticas y fenómenos meteorológicos adversos.

1. Objeto y régimen jurídico.

La presente disposición tiene por objeto establecer un marco común de actuación preventiva, organizativa y de protección frente a riesgos laborales derivados de catástrofes naturales, emergencias climáticas o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, al acceso al centro de trabajo o al normal desarrollo de la actividad.

El presente Protocolo se dicta al amparo de la siguiente normativa:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto lo dispuesto en los artículos 14, 16, 18, 20 y 21.
- Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en concreto lo dispuesto en el artículo 37.3 g).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Convenio Colectivo sectorial vigente y demás acuerdos de desarrollo que puedan existir.
- La restante normativa preventiva, laboral y de protección civil que resulte de aplicación.

2. Naturaleza y finalidad.

La presente disposición tiene naturaleza preventiva, organizativa y procedimental y tiene por finalidad:

- a) proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras;
- b) establecer criterios homogéneos de actuación ante situaciones meteorológicas adversas;
- c) facilitar la continuidad de la actividad productiva cuando ello sea compatible con la seguridad;
- d) dotar de seguridad jurídica a la actuación empresarial y a la gestión de las ausencias o incidencias derivadas de tales situaciones.

La presente disposición no crea, amplía ni extiende permisos retribuidos distintos o más amplios que los expresamente previstos en la legislación vigente.

3. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, cualquiera que sea:

- a) el centro de trabajo;
- b) el turno, horario o distribución de jornada;
- c) la modalidad de prestación de servicios;
- d) el puesto, función o actividad desarrollada.

Será de aplicación cuando concurren episodios meteorológicos adversos o emergencias climáticas que puedan afectar:

- a) al acceso o desplazamiento al centro de trabajo;
- b) a la permanencia segura en el centro;
- c) a la salida del centro de trabajo;
- d) a la prestación segura de servicios.

4. Principios rectores.

La aplicación de este protocolo se ajustará a los siguientes principios:

- a) Primacía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- b) Valoración objetiva, concreta, actualizada e individualizada de cada situación.
- c) Proporcionalidad de las medidas adoptadas.
- d) Preferencia por medidas organizativas y preventivas compatibles con la continuidad de la actividad.
- e) No automaticidad de la suspensión de la actividad, de la dispensa de asistencia al trabajo ni del reconocimiento de permiso retribuido por la mera existencia de avisos o alertas meteorológicas generales.
- f) Buena fe, razonabilidad y corresponsabilidad de empresa y personas trabajadoras.
- g) Trazabilidad y coherencia en la toma de decisiones.

5. Fenómenos y situaciones contempladas.

A efectos del presente protocolo, tendrán la consideración de situaciones potencialmente activadoras, entre otras, las siguientes:

- a) lluvias intensas, inundaciones, tormentas, granizo, viento, nieve, hielo o fenómenos costeros;
- b) olas de calor, frío extremo o temperaturas anormalmente severas;
- c) incendios forestales, terremotos, desprendimientos u otras catástrofes naturales;
- d) incidencias en infraestructuras, viales, transporte o suministros que puedan afectar a la seguridad o movilidad;
- e) cualquier otro fenómeno natural o climático que pueda comprometer la seguridad y salud, el acceso al trabajo o la prestación de servicios.

6. Fuentes oficiales de referencia.

A efectos de valoración preventiva y organizativa, la empresa tomará en consideración, entre otras, las siguientes fuentes oficiales:

- a) los avisos meteorológicos oficiales emitidos por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET);
- b) los avisos, recomendaciones, limitaciones, instrucciones o prohibiciones emitidos por Protección Civil o por las autoridades estatales, autonómicas, provinciales o municipales competentes;
- c) el sistema ES-Alert u otros sistemas oficiales de alerta a la población que resulten de aplicación;
- d) la información oficial facilitada por organismos competentes en materia de tráfico, carreteras, transporte, emergencias o seguridad pública.

Estas fuentes tendrán carácter orientador, preventivo y de apoyo a la toma de decisiones, sin que, salvo disposición expresa y concreta de la autoridad competente, determinen por sí solas la suspensión automática de la actividad, la dispensa general de asistencia al trabajo o el reconocimiento automático de permiso retribuido.

7. Efectos de los avisos meteorológicos.

La existencia de avisos o alertas meteorológicas oficiales tendrá relevancia preventiva, pero no implicará automáticamente la imposibilidad de trabajar ni la suspensión de la obligación de asistencia.

Con carácter general:

a) los avisos amarillos no implicarán, por sí mismos, alteración de la prestación laboral ordinaria;
b) los avisos naranjas podrán dar lugar a la adopción de medidas preventivas u organizativas cuando las circunstancias concretas del centro, puesto, actividad, turno, franja horaria o accesos así lo aconsejen;

c) los avisos rojos determinarán una valoración empresarial reforzada e inmediata sobre la continuidad de la actividad presencial, la seguridad del centro y la viabilidad de los desplazamientos pre-visibles.

La existencia de un aviso o alerta en una provincia, comarca, municipio o ámbito geográfico amplio no implicará necesariamente una afectación homogénea a todos los centros de trabajo, turnos, puestos, rutas de acceso o personas trabajadoras.

Incluso en supuestos de aviso rojo, la valoración deberá atender a la situación real, actual y concreta del centro de trabajo, del trayecto, del turno y de la franja horaria afectada.

8. Activación del protocolo.

El protocolo podrá activarse por la empresa cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) emisión de un aviso o alerta oficial que afecte al área del centro de trabajo o a las rutas habituales de acceso;

b) existencia de recomendaciones, limitaciones, instrucciones o prohibiciones de la autoridad competente;

c) detección empresarial de circunstancias objetivas que puedan comprometer la seguridad de las personas trabajadoras en el acceso, permanencia o salida del centro;

d) comunicación individualizada de incidencia por parte de una persona trabajadora, cuando existan elementos objetivos que aconsejen su valoración.

La activación podrá ser:

a) total o parcial;

b) por empresa, centro, sección, línea, actividad o colectivo;

c) por turno, franja horaria o jornada concreta.

La empresa comunicará, siempre que sea posible y por los medios habituales, la activación del protocolo y las medidas adoptadas.

9. Evaluación empresarial previa y medidas empresariales de actuación.

Activado el protocolo, la empresa realizará, siempre que sea posible antes del inicio del turno o de la jornada afectada, una valoración preventiva y organizativa de la situación.

Dicha valoración podrá atender, entre otros, a los siguientes extremos:

a) estado del entorno, accesos, viales, aparcamientos, zonas de carga y descarga y demás espacios de circulación;

b) estado de las instalaciones, cubiertas, cerramientos, suministros, drenajes, climatización y demás elementos del centro de trabajo;

c) naturaleza de la actividad, tareas a desarrollar y riesgos específicos del puesto;

d) condiciones materiales del centro de trabajo, incluidas las condiciones ambientales, de seguridad, circulación, visibilidad e iluminación;

e) información oficial disponible en la franja horaria afectada;

f) situación previsible de los desplazamientos de acceso y salida;

g) posibilidad de adopción de medidas preventivas u organizativas alternativas.

La valoración podrá realizarse de forma diferenciada según:

a) centro de trabajo;

b) turno o franja horaria;

c) actividad o puesto;

d) zona geográfica de residencia o acceso.

En función de la evaluación realizada, la empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

a) mantenimiento de la actividad con medidas preventivas reforzadas;

b) adaptación temporal de procesos o tareas;

c) retraso o escalonamiento de entradas y salidas;

d) modificación temporal de horarios, turnos o secuencias de trabajo;

e) reordenación de jornada;

- f) redistribución temporal de tareas o adscripción funcional compatible;
- g) priorización del trabajo a distancia o de sistemas no presenciales, cuando la actividad lo permita y resulte organizativamente viable;
- h) suspensión parcial o total de la actividad presencial durante el tiempo estrictamente necesario;
- i) adopción de medidas de emergencia o evacuación cuando proceda;
- j) cualquier otra medida preventiva u organizativa proporcionada a la situación concurrente.

La adopción de una medida para un centro, turno, sección, actividad o colectivo determinado no generará automáticamente derecho equivalente respecto de otros centros, turnos, actividades o personas trabajadoras no afectadas por las mismas circunstancias objetivas.

10. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán:

- a) atender y cumplir las instrucciones preventivas, organizativas o de emergencia comunicadas por la empresa;
- b) actuar con diligencia y buena fe ante situaciones de emergencia climática;
- c) comunicar de forma inmediata cualquier incidencia relevante que pueda afectar a la seguridad, al acceso o a la prestación de servicios;
- d) colaborar razonablemente en la aplicación de las medidas preventivas y organizativas que resulten necesarias;
- e) utilizar correctamente los EPI y los medios de protección facilitados por la empresa.

11. Comunicación de incidencias individuales.

La persona trabajadora que considere que no puede acudir al trabajo, no puede permanecer en el centro o no puede prestar servicios con seguridad por razón de una emergencia climática deberá:

- a) comunicarlo a la empresa tan pronto como tenga conocimiento de la incidencia y, siempre que sea posible, antes del inicio del turno;
- b) identificar, de forma sucinta, las circunstancias concurrentes;
- c) seguir las instrucciones que le sean trasladadas por la empresa.

La comunicación deberá realizarse por los canales ordinarios o, en su defecto, por cualquier medio que permita dejar constancia razonable de la incidencia.

La falta de comunicación previa o la comunicación extemporánea injustificada podrá ser valorada a efectos de la calificación de la ausencia.

12. Acreditación de la incidencia.

A efectos del presente protocolo, la ausencia al trabajo o la interrupción de la prestación requerirá, para su valoración favorable, la existencia de una imposibilidad real y actual de acceso, o bien de una situación de riesgo grave e inminente en los términos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La apreciación de dicha imposibilidad o riesgo exigirá una valoración real, concreta, actual y contextualizada, atendiendo, entre otros factores, a:

- a) el municipio o zona afectada;
- b) el trayecto habitual o necesario;
- c) la franja horaria concreta del turno;
- d) el medio de transporte razonablemente utilizable;
- e) la situación efectiva del centro de trabajo y de la actividad a desarrollar.

La mera existencia de una alerta general abstracta o no individualizada no bastará, por sí sola, para entender concurrente una imposibilidad real de acceso o un riesgo grave e inminente.

La persona trabajadora deberá aportar, tan pronto como resulte razonablemente posible, la documentación o justificación disponible que permita valorar la incidencia alegada.

A estos efectos, podrán tomarse en consideración, entre otros, los siguientes elementos objetivos:

- a) cortes efectivos de carreteras, calles, accesos o vías de comunicación necesarias;
- b) interrupción o supresión acreditada del transporte público imprescindible;
- c) instrucciones concretas de no desplazamiento, confinamiento o restricción de circulación emitidas por autoridad competente;
- d) activación de ES-Alert u otro sistema oficial equivalente con incidencia directa sobre la zona de residencia, tránsito o centro de trabajo;

e) inundación, anegación, derrumbe, incendio, caída de árboles, daños en infraestructuras u otras incidencias materiales que afecten de forma real y concreta al trayecto, al centro o a la prestación;

f) cualquier otra circunstancia objetiva, verificable y actual que acredite la imposibilidad real de acceso o la concurrencia de riesgo grave e inminente.

La empresa valorará igualmente la información oficial disponible y las circunstancias objetivas conocidas o verificables.

No constituirán, por sí solos, acreditación suficiente las referencias genéricas a la existencia de mal tiempo, avisos de carácter amplio o provincial, noticias de prensa, publicaciones en redes sociales, capturas de aplicaciones no oficiales o informaciones no individualizadas, cuando no permitan constatar una afectación real, actual, concreta y verificable del municipio, trayecto, franja horaria, centro o puesto de trabajo de la persona afectada.

13. Tratamiento de la incidencia.

La empresa calificará la ausencia, retraso, interrupción o incidencia atendiendo a:

- a) las circunstancias concurrentes;
- b) la información oficial disponible;
- c) la acreditación aportada;
- d) la existencia de alternativas razonables y seguras de prestación o acceso.

El permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores únicamente procederá cuando quede efectivamente acreditada, conforme a la legalidad vigente, la concurrencia de los presupuestos legales habilitantes.

En particular, el permiso retribuido no procederá automáticamente:

- a) por la mera existencia de un aviso o alerta meteorológica general;
- b) por la mera existencia de una recomendación preventiva genérica no concretada en limitación o afectación real;
- c) cuando no conste afectación real y concreta del acceso, tránsito o prestación laboral;
- d) cuando existan alternativas razonables y seguras de organización o prestación de servicios;
- e) cuando no se aporte, en términos razonables, la justificación o acreditación disponible.

Cuando no concurren los requisitos legales para el reconocimiento del permiso retribuido, la situación podrá ser tratada, según proceda y de conformidad con la organización empresarial y la normativa aplicable, como:

- a) trabajo a distancia;
- b) reordenación o recuperación de jornada;
- c) adaptación temporal de horario o turno;
- d) licencia o permiso no retribuido;
- e) ausencia justificada no retribuida;
- f) otra fórmula de gestión ordinaria de ausencias legal o convencionalmente aplicable.

La decisión empresarial podrá comunicarse de forma individualizada y motivada cuando la naturaleza del caso así lo requiera.

14. Incidencias durante la jornada de trabajo y vuelta a la normalidad.

Cuando durante la jornada laboral concorra una situación de riesgo grave e inminente en los términos de la normativa de prevención de riesgos laborales, la empresa adoptará de forma inmediata las medidas e instrucciones necesarias para:

- a) la interrupción de la actividad;
- b) la evacuación o abandono del lugar de trabajo;
- c) la reordenación inmediata de la prestación;
- d) la protección de las personas trabajadoras y de terceros presentes en el centro.

La apreciación de dicha situación se realizará atendiendo a las circunstancias efectivas concurrentes en el centro, en sus accesos o en su entorno inmediato.

La reanudación o normalización de la actividad se producirá una vez verificada, conforme a criterios razonables de seguridad, la viabilidad del acceso, la seguridad del entorno, la estabilidad de las instalaciones y la posibilidad de prestación segura de servicios.

La normalización podrá acordarse de forma progresiva, por centros, turnos, áreas, líneas o actividades, en función de la evolución real de la incidencia.

15. Régimen disciplinario.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las instrucciones dictadas en aplicación del presente Protocolo podrá ser sancionado conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo del Sector de la Siderometalúrgica, graduado en función de la gravedad del incumplimiento y de las consecuencias derivadas del mismo.

16. Información y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de los criterios generales de aplicación del presente protocolo y de sus revisiones.

Asimismo, será informada, con la mayor antelación posible y salvo situaciones de urgencia sobrevenida, de las medidas generales de especial relevancia adoptadas en aplicación del presente protocolo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la capacidad de decisión inmediata de la empresa en situaciones de urgencia, emergencia o riesgo sobrevenido.

17. Coordinación preventiva y medidas internas.

Las empresas podrán integrar el presente protocolo en sus sistemas internos de gestión preventiva, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, medidas de emergencia y planes de autoprotección o contingencia, cuando proceda.

Igualmente, podrán establecer procedimientos internos específicos adaptados a:

- a) la ubicación de sus centros;
- b) la naturaleza de su actividad;
- c) los sistemas de turnos o guardias;
- d) las características de movilidad o acceso de sus plantillas;
- e) los riesgos específicos concurrentes.

En los centros de trabajo en los que concurren trabajadores de varias empresas, la empresa titular o principal coordinará con las empresas contratistas y subcontratistas la aplicación de las medidas previstas en este Protocolo.

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán adherirse a las medidas de actuación ante condiciones climáticas adversas establecidas por la empresa principal, sin perjuicio de las obligaciones propias que les correspondan como empleadoras.

18. Carácter supletorio y desarrollo empresarial del protocolo de actuación.

La presente disposición tiene carácter de marco sectorial de referencia y mínimo común organizativo.

Las empresas podrán desarrollar internamente este protocolo mediante procedimientos propios, adaptados a sus centros, actividades, turnos, procesos, sistemas de acceso, movilidad y evaluación de riesgos, siempre que respeten la legalidad vigente y el contenido mínimo aquí establecido.

Los protocolos o procedimientos internos empresariales que regulen esta materia tendrán carácter complementario y de desarrollo respecto del presente texto.

La presente disposición:

- a) no sustituye la normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, permisos retribuidos, tiempo de trabajo o gestión de ausencias;
- b) no convierte las alertas meteorológicas en supuestos automáticos de dispensa de asistencia al trabajo;
- c) no supone la creación, ampliación o extensión convencional de permisos retribuidos distintos o más amplios que los legalmente previstos;
- d) establece un marco preventivo, organizativo, homogéneo y procedimental para la adecuada gestión de estas situaciones en el ámbito del sector.

19. Entrada en vigor.

La presente disposición entrará en vigor en la misma fecha que el convenio colectivo en el que se incorpora y será de aplicación a todos los episodios posteriores a dicha fecha.

Artículo 91.-Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. Declaración de principios

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Protocolo LGTBI.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en sus respectivas empresas a la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la dirección de su empresa de cualquier conducta que atente contra los derechos de las personas LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón. Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Orientación sexual:

La orientación sexual se define como la dirección de la atracción emocional, física, afectiva y sexual de una persona hacia personas de un género específico. La orientación sexual no se limita a una simple elección, sino que es una parte innata de la identidad de una persona.

Según la real academia española (rae), orientación sexual se refiere a la preferencia sexual por personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos sexos.

- Identidad sexual:

Se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto-define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- Expresión de género:

Se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otras personas del ámbito laboral, con clientes, etc.
- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6.Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la

persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia escrita por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo
- Nombre y puesto de la persona denunciada
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. En el caso que la persona afectada o la denunciada así lo soliciten, podrá comparecer ante esa Comisión asistida de persona asesora y/o de persona de la Representación Legal de los Trabajadores.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

Funciones de la comisión: Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones la Comisión podrá recomendar a la dirección de la empresa, el que se posibilite a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, u otras medidas, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

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

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

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

ANEXO.- Modelo de denuncia o queja por acoso (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO).

NOMBRE DE LA EMPRESA

QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Sexo:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Sexo:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VI. Solicitud

☐ Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
☐ Solicito también la adopción de medidas organizativas hasta que se resuelva el procedimiento.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada: Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género en la empresa_____