

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 3872** *Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de Industrias de Ferralla (código de convenio 99012395011999), que fue suscrito el 10 de diciembre de 2025, de una parte, por la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos UGT-FICA y CC.OO. del Hábitat, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 3 de febrero de 2026, 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 de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### VIII CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE FERRALLA 2025-2028

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

###### Artículo 1. Ámbitos.

1. Ámbito territorial: El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado Español.

2. Ámbito funcional y personal: El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización, colocación y/o montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas, privadas y otros trabajos, así como a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

3. La duración del presente convenio será de cuatro años, es decir desde el día 1 de enero de 2025 hasta el día 31 de diciembre de 2028, entrando en vigor al día siguiente de la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación.

No obstante, lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

#### Artículo 2. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), Comisiones Obreras del Hábitat como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), como representación empresarial.

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

#### Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervenientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, tres miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación:

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Actualización de los salarios fijados en el anexo.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva a nivel colectivo, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

#### Artículo 6. *Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales.*

Adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales:

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, el 26 de noviembre de 2020, y publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este acuerdo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

Las partes negociadoras acuerdan que a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

Órgano específico de mediación y arbitraje del sector de la Ferralla:

1. Constitución:

La Comisión Paritaria del Sector de la Ferralla se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el artículo 6.5 del VI ASAC.

Podrán someterse al Órgano Específico los conflictos y discrepancias señalados en el apartado 2 siguiente, siempre que se susciten en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, que cuenten con centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma.

2. Competencias:

Cuando la Comisión Paritaria actúe como Órgano Específico dentro del SIMA, tendrá las competencias previstas en el VI ASAC.

El Órgano Específico intervendrá para la solución de los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este acuerdo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

3. Procedimiento de solución de conflictos de mediación:

El Órgano Específico en materia de procedimiento, formalidades y plazos se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del VI ASAC.

En los conflictos señalados la mediación planteada ante el Órgano Específico, agota la mediación en el SIMA.

4. Procedimiento de arbitraje:

a) El procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Órgano Específico, en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y, firma de las partes.

b) Se remitirá copia del compromiso arbitral al Órgano Específico, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo arbitral.

c) En materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el capítulo III del VI ASAC.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en las empresas a título personal o colectivo que vengan disfrutando o tengan reconocidas las personas trabajadoras a la entrada en vigor de este convenio.

Igualmente, y dadas las características del Sector, se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de procedencia.

**CAPÍTULO II**

**Empleo y contratación**

**Artículo 8. Criterios generales.**

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo,

comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector de la Ferralla.

**Artículo 9. Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.**

Para dar cumplimiento a los objetivos del artículo anterior, se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.

Dicha Comisión estará compuesta por 8 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente convenio.

Con la periodicidad que se establezca, y como mínimo una vez al año, la Comisión analizará la evolución del empleo, contratación y subcontratación en el sector, estando facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo.

**Artículo 10. Contrato de trabajo.**

**10a. Contratación:**

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el presente convenio general– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, el grupo profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y persona trabajadora por escrito, con entrega a este de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o nivel en el que queda encuadrada la persona trabajadora, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

**10b. Contrato fijo de plantilla:**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciernen empresario y persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**10c. Contrato fijo-discontinuo:**

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de ferralla. Se determina que, en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el

período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora. El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el presente convenio.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de trabajo hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social. Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran

corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

10d. Contrato indefinido adscrito a obra:.

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.<sup>a</sup> del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de ferralla, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a trabajos de ferralla, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional de este Convenio General del Ferralla.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de los trabajos en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias. En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto del presente convenio colectivo, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de los trabajos en obra de la especialidad de ferralla.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de los trabajos de ferralla en obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora. Asimismo, tendrán la consideración de finalización de los trabajos de Ferralla en obra la disminución real del volumen de los trabajos de Ferralla en obra por la realización paulatina de las correspondientes

unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de los trabajos de ferralla en una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. La finalización de los trabajos deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo de ferralla en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a los nuevos trabajos que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el presente convenio colectivo, seguirán el siguiente orden:

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en los nuevos trabajos de ferralla en obra.
- B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

10e. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 4,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta seis meses; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los seis meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de seis meses.

10f. Otras modalidades de contratación:

1. Contrato de puesta a disposición:

Las empresas afectadas por el presente convenio general y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio general no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el anexo VII del Convenio General del Sector de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrataeada durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del convenio Colectivo General de Construcción. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria. h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

## 2. Contrato de formación en alternancia:

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

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

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se

incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

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

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

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

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

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

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

m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo

profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- 60 % el primer año.
- 75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este apartado.

3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

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

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

c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 1065/2025.

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

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

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

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

#### 4. Disposiciones comunes a los contratos formativos:

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

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

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

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

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

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

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

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

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas

formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

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

#### Artículo 11. *Subcontratación.*

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el convenio aplicable.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio personas trabajadoras de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como higiénico-sanitarias.

##### A) Información que debe dar la empresa subcontratista de la ferralla:

A sus trabajadores y trabajadoras por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios:

Identidad de la empresa principal.

Nombre y razón social de la empresa principal.

Domicilio social.

NIF de la empresa principal.

##### B) Información que debe dar la empresa contratista de la Ferralla, respecto de la empresa principal:

Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista y/o subcontratista.

Objeto y duración del contrato.

Lugar de ejecución de la contrata.

Número de trabajadores y trabajadoras de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Medidas previstas para coordinar los riesgos laborales.

##### C) Otras:

Identificar actividades susceptibles de subcontratación.

Primar la subcontratación que garantice las mejores condiciones de empleo y trabajo, estabilidad y seguridad.

Las empresas de Ferralla que contraten dicha actividad para su ejecución en obras podrán subcontratar con otra u otras su ejecución sin que estas últimas puedan en

ningún caso subcontratar ninguna actividad relacionada con el objeto de la actividad de Ferralla, asumiendo la empresa contratista de la Ferralla todas las responsabilidades laborales y económicas que se pudiesen derivar de estos actos.

#### Artículo 12. *Periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1: 6 meses.
- b) Grupos 2 y 3: 3 meses.
- c) Grupos 4, 5 y 6: 1 mes.
- d) Grupo 7: 1 mes para la contratación indefinida y 15 días para eventuales.

2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

#### Artículo 13. *Baja voluntaria.*

La persona trabajadora que deseé causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a cinco días de salario o a los días de preaviso omitidos, si este número fuera menor, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

#### Artículo 14. *Preaviso.*

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese a la persona trabajadora, por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador o trabajadora. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La falta del preaviso anteriormente señalada conllevará el abono de la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### Artículo 15. *Finiquito.*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como anexo I de este convenio.

2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

La persona trabajadora podrá estar asistido por un representante de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito. Una vez firmado el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo****Artículo 16. Clasificación profesional.**

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

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 los trabajadores y trabajadoras.

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

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

**Artículo 17. Sistema de clasificación.**

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

**Artículo 18. Sistema de Clasificación Profesional.**

Se incluye la clasificación por grupos profesionales y niveles en el anexo II del presente convenio, así como los mecanismos de aplicación.

Este anexo II adapta el antiguo sistema de niveles al modelo de clasificación por grupos profesionales establecidos en la legislación vigente.

Este nuevo modelo de clasificación no podrá suponer en ningún caso un perjuicio para las personas trabajadoras ni en sus percepciones económicas ni en su desarrollo profesional.

**Artículo 19. Movilidad funcional. Concepto y principios generales.**

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por la persona trabajadora, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aun cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que esta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a las personas trabajadoras afectadas la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo, dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de las personas trabajadoras.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en los términos que se indican en este convenio.

#### Artículo 20. *Clases de movilidad funcional.*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1) Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia de la persona trabajadora, pero no así la división funcional al que está adscrito. Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas a la persona trabajadora corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2) Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador o trabajadora.

3) Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional de la persona trabajadora; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

#### Artículo 21. *Movilidad funcional vertical.*

1) En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T. o excedencia) las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores y trabajadoras a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a las personas trabajadoras afectadas y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de las personas trabajadoras afectadas.
- La duración estimada de los traslados.

La especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como la formación y experiencia adecuadas.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de las personas trabajadoras respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional conlleva retribuciones superiores, las personas trabajadoras afectadas percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años –salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T. o excedencia– la persona trabajadora podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones y tareas de grupos profesionales de nivel superior.

## 2) En caso de movilidad funcional vertical descendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas –justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva– las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores y trabajadoras a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este periodo de tiempo la persona trabajadora será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a las personas trabajadoras afectadas y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, procurando que haya un cierto reparto equitativo entre los distintos trabajadores y trabajadoras cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Las personas trabajadoras afectadas por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

## Artículo 22. *Movilidad funcional horizontal.*

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 TRET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario

hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptivo el acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a las personas trabajadoras afectadas y a su representación legal, en los mismos términos que figura en los apartados anteriores (art. 21.1).

Será, asimismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entraña.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los períodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, las personas trabajadoras afectadas percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este convenio para estos supuestos: artículo 21.1 en caso de movilidad vertical ascendente y artículo 21.2 para la movilidad vertical descendente.

#### Artículo 23. *Movilidad funcional ordinaria.*

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este convenio, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras –salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo– sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el artículo 22.1 TRET cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria excede del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta al acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

#### Artículo 25. *Desplazamiento.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar, con acuerdo de la Representación Sindical, a sus trabajadores y trabajadoras hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores y trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Personas con discapacidad física y/o psíquica.
- c) trabajadoras en periodo de gestación y lactancia.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con al menos 7 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan a la persona trabajadora pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores y trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

#### Artículo 26. *Condiciones de los desplazamientos.*

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando la persona trabajadora pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

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

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para la persona trabajadora, serán asumidas por la empresa.

**Artículo 27. *Traslados.***

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá, con acuerdo de la Representación Sindical, proceder al traslado de sus trabajadores y trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que a la persona trabajadora afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

**CAPÍTULO IV****Tiempo de trabajo****Artículo 28. *Jornada de trabajo.***

1. La jornada máxima anual de trabajo será la siguiente:

Año 2025 y 2026 1.728 horas.

Año 2027 y siguientes 1.720 horas.

2. La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el correspondiente calendario laboral que pacten empresas y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, antes del 30 de enero de cada año.

**Derecho a la desconexión digital:**

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Excepciones puntuales, circunstancias graves o en causas de fuerza mayor, para el buen funcionamiento de la empresa:

Situaciones de fuerza mayor: cuando no se pueden preverse ni evitarse y requieren una actuación inmediata para evitar daños graves a la empresa o a terceros.

Ejemplos: catástrofes naturales, incendios en las instalaciones de la empresa, fallos en los sistemas de seguridad informáticos que dañen la continuidad del trabajo, pandemias o emergencias sanitarias que afecten directamente a la actividad empresarial, cortes de suministro (agua, electricidad, telecomunicaciones) que paralicen

la producción o servicios, accidentes laborales graves que requieran la intervención de personal.

Una emergencia laboral es una situación inesperada, crítica y urgente que, si no se atiende de inmediato, puede provocar:

- Riesgo para la seguridad de los trabajadores o de terceros.
- Pérdidas materiales graves o interrupción total de la actividad.
- Incumplimientos contractuales que puedan derivar en sanciones, penalizaciones o pérdida de clientes.

Emergencias:

En obra:

- Accidente laboral grave: Un trabajador sufre una caída o una lesión que requiere atención médica urgente.
- Robo o vandalismo en la oficina o en el almacén fuera del horario.
- Caída estructural de ferralla ya instalada que pone en riesgo la seguridad.
- Condiciones meteorológicas extremas que obligan a reorganizar la planificación.

Con clientes o proveedores:

- Cancelación o cambio de última hora en una obra relevante para el cliente que exige reorganizar equipos urgentemente.
- Fallo en una entrega clave programada para primeras horas del día siguiente, que requiere reorganización fuera de horario.
- Solicitud urgente del cliente con implicaciones legales o contractuales (p. ej., cumplimiento de un plazo legal de entrega).

En gestión interna:

- Cortes de suministro, (agua, electricidad, telecomunicaciones). fallo informático, que pone en riesgo el cumplimiento de tareas críticas o puedan paralizar la producción o servicios.

#### Artículo 29. *Horario de trabajo.*

La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe de contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

#### Artículo 30. *Puntualidad.*

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

#### Artículo 31. *Turnos y relevos.*

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

**Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente convenio, suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor.

Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer, en ningún caso, alargamiento de la jornada laboral anual pactada, por lo que será obligatoria su compensación por tiempo libre a razón de 1,25 horas de disfrute por cada hora realizada.

En este supuesto regirán los siguientes límites individuales: 2 horas diarias, 10 horas al mes y 60 horas al año. Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras el límite podrá ampliarse hasta 20 horas anuales, sin sobrepasar en ningún caso los límites diarios y mensuales.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del periodo de descanso diario obligatorio y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica equivalente al valor de 0,5 horas, según las tablas de convenio.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras determinarán, de común acuerdo, si procede la realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o en situaciones de carácter estructural.

**Artículo 33. Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente convenio general, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, al menos de una de las dos fracciones. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal transitoria, sea cual fuere su causa.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el periodo total de disfrute de vacaciones, debiendo elaborarse con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras un calendario de las mismas, con una antelación de tres meses su disfrute.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial.

#### Artículo 34. *Permisos y licencias.*

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

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

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas de terrorismo tendrá derecho a un permiso no retribuido, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos en la legislación vigente.

Durante los primeros seis meses desde el reconocimiento de la condición de víctima de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo esta reducción de jornada podrá ser de hasta un 50% sin reducción proporcional del salario.

Así mismo tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

## Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Sal. Base	Pag. Ext.	Com. Ant.	Ince. (1)	Comp. Conv.	Comp. Trab.	C. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables ampliables a cinco si existiese desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado.	Cinco días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. (Sólo para quien no cumple los requisitos establecidos en la ley general de seguridad social).	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador/a formalización pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora diaria o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora o acumulable en jornada completas.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado de adopción. Solicitud del permiso por lactancia por parte de la trabajadora, con 15 días de antelación.
Traslado (art. 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	–
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Solicitud previamente a la empresa.

(1) Media percibido en el mes anterior.

Documentación requerida para el reconocimiento del permiso de nacimiento y cuidado del menor en caso de nacimiento fuera del territorio español

En los casos en que el hijo haya nacido fuera del territorio nacional, el trabajador deberá presentar la siguiente documentación y realizar los trámites correspondientes para poder acceder al permiso de nacimiento y cuidado del menor:

1. Presentar el certificado de nacimiento en empresa:

– Presentar el certificado original de nacimiento del hijo, emitido por la autoridad competente del país de nacimiento, debidamente legalizado conforme al convenio de La Haya (Apostilla) o, en su defecto, legalización consular.

2. Trámite ante la Seguridad Social:

– El trabajador deberá tramitar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) toda la documentación relativa al nacimiento con el fin de gestionar la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

3. Justificación de desplazamiento:

En un plazo máximo de seis (6) semanas desde la fecha del nacimiento, la persona trabajadora deberá aportar:

– Copia del billete de ida al país donde se produjo el nacimiento.  
– Visa de entrada al citado país, expedida a nombre del trabajador (en caso de ser requerida por las autoridades del país de destino).

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de un (1) mes, la fecha prevista de nacimiento de su hijo, para que la empresa pueda planificar adecuadamente la organización del trabajo, disfrutándose por semanas completas.

*Artículo 35. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

– La suspensión afectará, en aplicación del apartado 1.d) y 1.e) del artículo 45 del E.T., a los siguientes supuestos: nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.  
– Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.  
– Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y de violencia sexual.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del E.T. La Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

*Artículo 36. Reducción de la jornada por motivos familiares.*

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses: Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. En el caso de que se opte por jornadas completas, la persona trabajadora disfrutará de un mínimo de 15 días laborables.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores, cuidado directo de personas con discapacidad o familiares que no puedan valerse por sí mismos. Será de aplicación lo establecido en el apartado 5, 6, 7 y 8 del artículo 37 del E.T., complementado con:

La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de 12 años.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho formalmente constituidas por el organismo correspondiente.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

#### Artículo 37. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

a) El derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de doce años. Este periodo de excedencia computará como antigüedad a todos los efectos, y durante el mismo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) El derecho a un periodo de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años, y durante este periodo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

#### Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

a) Por el tiempo indispensable para médicos de atención primaria y especialistas, de centros públicos y privados, para su propia asistencia sanitaria y para acompañamiento de hijos menores de dieciocho años, salvo cualquier disposición normativa que la pueda modificar, con un límite máximo de 20 horas anuales retribuidas, sin que supere las 6 horas en una misma jornada.

b) Para el cuidado de hijos menores de dieciséis años aquejados de una enfermedad infectocontagiosa, con un límite máximo de 6 horas diarias o de 6 horas en una misma jornada. Se entregará un justificante médico por cada ausencia.

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

d) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico de cabecera o especialista, para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad declarados como dependientes por el organismo oficial correspondiente, con un límite máximo de 18 horas anuales retribuidas, sin que supere las 6 horas en una misma jornada.

#### Artículo 39. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Se acuerda que la antigüedad se computará a todos los efectos legales y expresamente para los supuestos indemnizatorios por cese o causas análogas.

Artículo 40. *Excedencia voluntaria.*

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho solamente podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador o trabajadora, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. La persona trabajadora excedente, conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador o trabajadora, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisa en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

## CAPÍTULO V

### Percepciones económicas: Concepto y estructura

Artículo 41. *Incrementos económicos.*

Se acuerdan unos incrementos salariales fijos para todos los conceptos retributivos del 3,1% para el año 2025, 2,75% para el 2026, 2,25% para el 2027 y 2028.

Cláusula de revisión salarial: Esta cláusula operará en el caso de que el IPC real a 31 de diciembre para cada uno de los años superase las cifras pactadas inicialmente. En este caso, se revisará la desviación de todas las cantidades iniciales, en el primer trimestre del año siguiente, con el tope máximo del 1%.

Artículo 42. *Percepciones económicas. Concepto.*

1. Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

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

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

Personales, tales como antigüedad.

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

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

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

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

#### Artículo 43. *Percepciones económicas. Estructura.*

1. Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del convenio.

2. Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, no podrán ser inferior al 70% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel.

a) Los pluses extrasalariales, sumados, no podrán superar 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

b) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores y trabajadoras, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

#### Artículo 44. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador o trabajadora, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo III de este convenio.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio disfruten de salarios superiores a los que figuran en el anexo III, verán incrementados dichos salarios en el mismo porcentaje que se pacta para el año 2025 y años sucesivos.

#### Artículo 45. *Devengo del salario.*

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figura en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales de convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para categoría y nivel figura en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hace figurar para cada categoría y nivel el salario anual correspondiente.

#### Artículo 46. *Pago del salario.*

1. La liquidación mensual de retribuciones se determinará en razón al salario día para todos los niveles con exclusión de cualquier otro criterio. Ni las pagas extraordinarias, ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorratoes. Las tablas de retribución que se incorporan como anexo III a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

2. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por ciento de las cantidades devengadas.

3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: «nómina domiciliada».

4. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Con carácter excepcional y por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores/as y la empresa, se podrá optar por el prorrato mensual de estas pagas.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en la Tabla Salarial para cada nivel y categoría, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorratoado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 48. *Plus de asistencia o salarial.***

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía está calculada de forma mensual en las tablas salariales del anexo de este convenio. Este plus se abonará por cada día efectivo de trabajo o en jornada completa del periodo objeto de liquidación.

**Artículo 48 bis. *Plus de salida.***

Cuando el personal que desarrolle de forma habitual su trabajo en talleres tenga que desplazarse a la obra, percibirá en concepto de plus de salida la cantidad de 12 euros al día.

**Artículo 49. *Plus extrasalarial.***

En compensación a los gastos de transporte que la persona trabajadora ha de realizar por acudir a su puesto de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía está calculada de forma mensual y de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles se determina en tabla anexa, y que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá la consideración de salario.

No se descontará dicho plus en aquellos supuestos de permisos no retribuidos de duración inferior a una jornada ordinaria de trabajo. Y, dada su naturaleza, no tendrá consideración de salario para su carácter indemnizatorio o compensatorio.

**Artículo 50. *Kilometraje.***

1. Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y persona trabajadora convinieran en utilizar el vehículo de este, aquella deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad que figura en la tabla salarial.

El precio del kilómetro es el que se fija en el anexo III de este convenio.

**Artículo 51. *Dietas.***

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la

citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 10 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio de la persona trabajadora.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta es el que se fija en el anexo III de este convenio.

#### Artículo 52. *Complemento de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general no tendrán carácter consolidable.

#### Artículo 53. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 23% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial, resolver lo procedente.

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

#### Artículo 54. *Trabajos nocturnos.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

#### Artículo 55. *Complemento personal de antigüedad.*

1. El primer convenio general del sector acordó la supresión del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como

retributivos. Por ello se mantienen y consolidan los importes que por dicho concepto vengan percibiendo las personas trabajadoras en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

Los mismos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo *«ad personam»*, debiendo reflejarse en los recibos oficiales de salario con la denominación de *«antigüedad consolidada»*, no siendo susceptibles ni de absorción ni compensación.

#### Artículo 56. *Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo, Primas e Incentivos.*

Son aquellos complementos salariales que deba percibir la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo

#### Artículo 57. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales. Doble objetivo que se entiende inseparable y para el que se requiere del consenso entre las partes integrantes: dirección y trabajadores/as. Por ello se hace en todo momento imprescindible la participación de los Representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este convenio. Participación que se concreta en funciones de control, asesoramiento, orientación, propuesta y aprobación de las medidas y acciones que se adopten al respecto.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las siguientes materias:

- Determinación de la exigencia de actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, la exigencia a que se refiere el punto anterior.
- Fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de trabajo que se trate.
- Establecimiento y/o modificación de métodos, tarifas, distribución del personal, así como de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.
- Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.
- Fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Adopción de las medidas necesarias para que todo el proceso de trabajo se desarrolle en unas condiciones de trabajo óptimas, de forma que permitan a los trabajadores y trabajadoras desarrollar las tareas de su incumbencia en unas buenas condiciones físicas y psíquicas.

**Artículo 58. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.***

Los sistemas de organización del trabajo, así como sus modificaciones y sustituciones, deberán ser negociados con la Representación de los trabajadores/as mediante Comisiones Paritarias, según los criterios, mecanismos y procedimientos que se determinan en el presente convenio.

Con objeto de poder desarrollar convenientemente los procesos de negociación y toma de decisiones, siempre que se pretenda implantar un sistema de organización del trabajo o las modificaciones del ya implantado sean sustanciales, la memoria informativa que la dirección de la empresa deberá entregar a la Representación de los trabajadores/as deberá contener, como mínimo y además de lo que al respecto figura en otros apartados de este convenio, la siguiente información:

**Medidas de racionalización del trabajo:**

- Determinación del método de trabajo.
- Establecimiento del tiempo de trabajo, haciendo constancia expresa de los estudios de tiempos realizados, así como de los suplementos concedidos por los diferentes conceptos y de los tiempos anteriormente vigentes.
- Fórmula de retribución de la prima e incentivos y, en su caso, fijación de rendimientos.

**Método de trabajo:**

- Descripción detallada del puesto o grupos de puestos de trabajo, máquinas, dispositivos, herramientas, etc.
- Acopio de materiales y retirada de trabajo realizado, atención a máquinas y herramientas; interrupciones normales del proceso y cualquier otra circunstancia que le afecte.
- Condiciones que debe cumplir las materias primas semielaboradas empleadas en los procesos de trabajo y producción.
  - Cualificaciones necesarias de los operarios/as.
  - Tarifas elementales.
  - Análisis, valoración y clasificación de tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
  - Repercusión en la productividad y en el empleo.
  - Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etc.
  - Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente.

**Artículo 59. *Periodo de adaptación.***

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca, y que afecte a la forma de prestación del mismo, la dirección de la empresa deberá conceder un periodo razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este periodo se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores y trabajadoras afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un periodo mínimo de 3 meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiese percibido en los 6 meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán estas.

Artículo 60. *Rendimiento exigible.*

La actividad normal o rendimiento normal será el único exigible.

Artículo 61. *Trabajo en condiciones especiales.*

1. En trabajos realizados en obras cuya ejecución se efectúe a la intemperie, la Dirección de la Empresa podrá suspender los trabajos como consecuencia de inclemencias meteorológicas, comunicando dicha paralización, así como la reanudación de los mismos, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

2. El 70 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes legales en el centro de trabajo. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones varias

Artículo 62. *Indemnizaciones por muerte, incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes.*

1. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

	Euros
Ramo de accidentes.	
Muerte por accidente de trabajo, o enfermedad profesional.	41.000
Muerte por accidente no laboral.	19.910
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Incapacidad, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.	25.000
Incapacidad Permanente Total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	24.000
Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral.	16.728
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes.	13.546

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo/a o en su defecto, a los herederos del causante.

4. El pago de la prima corresponderá a la Empresa. En el caso de cese en el trabajo, por cualquier causa, la persona trabajadora podrá seguir beneficiándose de lo

aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y la final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

5. Las indemnizaciones previstas en el punto 1 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

7. Porcentajes de indemnizaciones por incapacidades permanentes no invalidantes, según baremo del anexo IV.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

#### Artículo 63. *Jubilación anticipada.*

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### Artículo 64. *Percepciones en IT.*

En los supuestos de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el cien por ciento de las remuneraciones que viniera percibiendo la persona trabajadora, desde el primer día de la baja, en los términos y con los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, cuando la persona trabajadora se encuentre hospitalizada en un centro sanitario, la empresa complementará desde el cuarto día y por un máximo de 30 días la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el convenio.

La persona trabajadora tendrá que aportar el justificante de ingreso y alta hospitalaria.

### CAPÍTULO VIII

#### **Seguridad y salud laboral**

#### Artículo 65. *Condiciones generales.*

##### 1. Exposición de motivos:

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

## 2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (CCOO de Construcción y Servicios, y FICA Industria, Construcción y Agro. de UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANIFER) firmantes de este convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo, pudiendo dictar las normas que fueran necesarias.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

## 3. Organización preventiva:

Todo centro de trabajo se dotará de una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva, en función de dicha evaluación. Asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el periodo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

#### 4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales:

La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo la protección de aquellas personas especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad y protección de menores.

La persona trabajadora estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

**5. Vigilancia de la salud:**

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador o trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros/as de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores/as a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

**6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual:**

1. Todos los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un equipamiento de ropa de trabajo completo en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores y trabajadoras que se lo soliciten.

7. Trabajos en altura:

1. Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para los trabajadores y trabajadoras un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente.

2. Los trabajos en altura solo podrán efectuarse con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse sistemas anti caídas u otros medios de protección equivalente.

8. Factores atmosféricos:

Este apartado queda recogido en el artículo 124 del presente convenio.

**Artículo 66. Delegados/as de prevención.**

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 60 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados/as de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores y trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

**Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud.**

En los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, formado por los Delegados de Prevención designados conforme a la escala del artículo 35.2 de la Ley 31/1995, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de aquellos.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores y trabajadoras consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán trimestralmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas trimestrales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

**Artículo 68. Situaciones especiales de riesgo.**

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente, durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

**Artículo 69. Derecho a expediente contradictorio.**

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador o trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

**Artículo 70. Agentes Sectoriales de prevención.**

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Ferralla deberá estar finalizado antes de los seis meses posteriores a la aprobación de las disposiciones de la estrategia española de salud y seguridad sobre esta materia.

**Artículo 71. Órgano Paritario sectorial estatal.**

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores y trabajadoras, y empresas de Ferralla, es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de este convenio que podrá integrarse en la Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud que regula el artículo 65.
2. El ámbito de actuación de este órgano será estatal.
3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla».

**Artículo 72. Funciones.**

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Ferralla, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para las personas trabajadoras del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a los centros de trabajo de empresas del sector. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:

Los servicios de prevención (propios o ajenos) o,

De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

- i) Presentación y gestión de proyectos entre la FPRL u otras entidades públicas o privadas.

**Artículo 73. Sede.**

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla será inicialmente en la sede de las organizaciones firmantes indistintamente:

ANIFER: Paseo de la Castellana 121, esc. Izq 4.<sup>o</sup> A, 28046 Madrid.

UGT-FICA: Avenida de América 25, 5.<sup>a</sup> planta, 28002 Madrid.

Comisiones Obreras del Hábitat: C/ Albasanz 3, 28037 Madrid.

**Artículo 74. Composición.**

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y será presidido por quien acuerde el propio órgano.
2. El Órgano Paritario estará asistido por un Secretario, que será elegido de entre sus miembros.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

**Artículo 75. *Nombramientos.***

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por representación empresarial de otra parte, por la representación sindical.
2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

**Artículo 76. *Ceses.***

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:
  - a) Cumplimiento de su mandato.
  - b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
  - c) Por renuncia expresa.
  - d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, por la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución.

**Artículo 77. *Reuniones.***

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán trimestrales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

**Artículo 78. *Financiación.***

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- c) De los recursos que pudiera obtener por su participación en materia de formación preventiva y su acreditación.

**Artículo 79. *Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.***

El Órgano Paritario desarrollará las actividades encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

**Artículo 80. *Organización y control de visitas a las empresas.***

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a

centros de trabajo del sector. Esta finalidad se enmarca en lo establecido en la Estrategia Española de Salud y Seguridad.

2. Las visitas se realizarán por las personas designadas por las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.
3. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, recibirán la formación específica necesaria.
4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

#### Artículo 81. *Información sectorial.*

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y personas trabajadoras en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de seguridad y salud en el Sector de Ferralla, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

- a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.
- c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

#### Artículo 82. *Formación del sector en prevención.*

La formación constará de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector. Deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.

El organismo paritario debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se imparten en materia de seguridad y salud del sector.

La formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo y/o por oficios.

Los contenidos formativos se realizarán en la modalidad presencial, salvo la formación de mando intermedios que podrán impartirse en la modalidad mixta, presencial/teleformación, sin que en este caso, la modalidad presencial suponga menos del 25% de la duración establecida.

Los contenidos formativos para el personal directivo de empresa podrán impartirse exclusivamente en la modalidad de teleformación.

Se determinan a continuación los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o función de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que podrán ser impartidos por las empresas bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados.

*Contenidos formativos por puesto de trabajo*Artículo 83. *Contenido formativo para personal directivo de empresa.*

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

## A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

La seguridad del producto.

El manual (política, procedimientos, planes, etc.).

Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.

Las auditorías internas.

## B) Obligaciones y responsabilidades:

Funciones, obligaciones y responsabilidades.

## C) Organización y planificación:

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de riesgos.

Planificación de la prevención.

Sistemas de control sobre los riesgos existentes.

Modalidades preventivas.

## D) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención:

Los costes de los accidentes de trabajo.

Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

## E) Legislación y normativa básica en prevención:

Introducción al ámbito jurídico.

Legislación básica y de desarrollo.

Artículo 84. *Contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución.*

1. Respecto de los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

## A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

– El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

– Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

– Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.

- B. Riesgos generales y su prevención:
- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
  - La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
    - Planes de emergencia y evacuación.
    - El control de la salud de los trabajadores.
- C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:
- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
    - Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.
- D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:
- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
  - Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
  - Documentación: recogida, elaboración y archivo.
  - Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).
- E. Primeros auxilios:
- Procedimientos generales.
  - Plan de actuación.

**Artículo 85. Contenido formativo para mandos intermedios.**

1. La comunicación entre los y las técnicos/as de ejecución y las personas trabajadoras pasan, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que estos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.
2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud:
- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.
- B. Riesgos generales y su prevención:
- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
  - La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
    - Planes de emergencia y evacuación.
    - El control de la salud de los trabajadores.

## C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:

- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

## D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:

- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
- Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

## E. Primeros auxilios:

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

Artículo 86. *Contenido formativo para delegados de prevención.*

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

## A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.

## B. Riesgos generales y su prevención:

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de los trabajadores.

## C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:

- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

## D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:

- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
- Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

## E. Primeros auxilios:

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

Artículo 87. *Contenido formativo.*

## A) Ferrallado:

El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

## a) Definición de los trabajos:

Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.

Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

## b) Técnicas preventivas específicas:

Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.

Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

## c) Medios auxiliares, equipos y herramientas:

Equipos de corte y doblado.

Herramientas, pequeño material, etc.

## d) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

Riesgos y medidas preventivas necesarias.

Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

## e) Interferencias entre actividades:

Actividades simultáneas o sucesivas.

## f) Derechos y obligaciones:

Marco normativo general y específico.

Organización de la prevención.

Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

Participación, información, consulta y propuestas.

## B) Elaboración en taller:

El contenido formativo para la elaboración de ferralla en taller, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas, será impartida por el propio servicio de prevención ajeno, técnico de prevención, o cualquier entidad formativa reconocida por la administración.

El cumplimiento de ésta formación será obligatorio 2 años después de su publicación, para dar un margen de adaptación.

Se esquematiza de la siguiente forma:

- a) Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- b) El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

c) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

d) Riesgos de tipo eléctrico. Magnitudes relacionadas con la electricidad; intensidad de corriente, voltaje y resistencia. Relación entre ellas –Ley de Ohm. Efectos de la electricidad en el cuerpo humano. Sistemas de protección colectiva; magnetotérmicos, fusibles, diferenciales, aislamientos de pvc u otros materiales, toma de tierra– equipos y herramientas con doble aislamiento.

e) Rangos y niveles críticos de ruido. RD 286/06. Valores inferiores y superiores que dan lugar a una acción. Tipos de protección auditiva, sistemas de medición de ruido y medidas de protección incluidas en el RD a aplicar según los valores obtenidos en la medición. Parámetros Nivel de ruido diario equivalente y valor de pico máximo. Cálculos de la idoneidad de los protectores auditivos. El decibelio como unidad de medida y filtrajes. Energía de la onda ruido-fórmulas matemáticas.

f) Vibraciones. Valores inferiores y superiores que dan lugar a una acción. Vibraciones de cuerpo entero y vibraciones de tipo mano-brazo. Equipos de medición.

g) Proyección de partículas. Tipos de protección ocular, lentes y monturas. Necesidad de uso constante.

h) Posturas forzadas, manipulación de cargas y movimientos repetitivos. Sobreesfuerzos. R.D.487/97. Protección de los trabajadores/as de la manipulación manual frente a la manipulación manual de cargas-sistemas de mecanización, puentes grúa, cintas transportadoras, diferentes sistemas con los que cuentan las máquinas. Pesos máximos admisibles según altura de manipulación, distancia del cuerpo y tipo de agarre. Lesiones típicas de la espalda y enfermedades profesionales. Qué son los movimientos repetitivos. Alteraciones y daños en las extremidades superiores. Sistemas organizativos de prevención; pausas rotaciones, etc. Daños producidos por la carga postural; flexión en muñecas, cuello y tronco.

i) Riesgos en las instalaciones; presencia de carretillas elevadoras y cargas suspendidas.

j) Maternidad, lactancia o parto reciente.

k) Riesgos *in itinere* y durante los desplazamientos en horario de trabajo con vehículos de empresa.

l) Riesgos de tipo psicosocial. Horarios, turnos, trabajos en festivos y fines de semana, relaciones personales, carga y tipo de trabajo, posibilidad de compaginar trabajo y vida social adecuadamente, disponibilidad de formación adecuada, sistemas de protección adecuados para hacer frente a los riesgos, existencia de planes de carrera, etc.

Riesgos específicos por puestos (ER) y medidas preventivas taller. Operario/a de Máquinas:

– Máquinas de elaboración de corte y doblado de ferralla.

– Bobinas y colocación. Eliminación de giros en el cable de las bobinas. Corte con radial y latigazos si no se destensa o se sujetta el hilo. Prohibición de permanecer dentro del recinto mientras se colocan las bobinas en las devanaderas. Obligación de mantener las máquinas paradas y desconectadas de todas las fuentes de energía antes de entrar al recinto de las bobinas o abrir resguardos como el que protege el arrastrador.

– Seguridad en máquinas. RD 1215/97. Resguardos. Funciones y tipos. Ejemplos en las máquinas propias. Dispositivos de seguridad; dobles mandos, finales de carrera, interruptores, tipos de paros de emergencia, separación de la zona de trabajo de la máquina del operario/a, sensores de presencia, alfombras anti vibración, etc. Desconexión segura de las máquinas. Necesidad y obligación de cumplir los procedimientos de trabajo-normas de seguridad del fabricante. Manual de instrucciones de las máquinas y equipos de trabajo; declaración CE de conformidad, formación suficiente y adecuada.

– Equipos de protección personal-uso y conservación.

– Accidentes habituales con las máquinas.

Riesgos específicos por puestos (ER) y medidas preventivas. Soldador/a:

- Equipos de trabajo. Equipos de soldadura de hilo, radiales y herramienta manual. Otros tipos de equipos de soldadura; portátiles tipo Inverter con electrodos.
- Identificación de operaciones y tareas. Colocación de barras de hierro y estribos, subir y bajar elementos de ferralla al punto de ensamblaje, etc.
- Ensamblaje de estructuras de ferralla. Soldadura. Manejo de cargas con puente grúa. Cargas suspendidas.
- Humos de soldadura. Composición y peligrosidad, partículas incandescentes de metales. Sistemas de muestreo y análisis de los filtros por laboratorio. Sistemas de protección colectiva; aspiración localizada, aspiración general. Equipos de protección individual; mascarillas FFP2 y máscaras con aporte de aire filtrado.
- Posturas forzadas, manipulación manual de cargas y movimientos repetitivos. Sobreesfuerzos. Uso de elevadores para mantener siempre el tronco y el cuello con la flexión mínima.
- Radiaciones/RD 486/2010. Contactos térmicos; (posibilidad de contactos con partículas incandescentes que saltan durante la soldadura). Quemaduras. Protección de los ojos y protección de la piel; (crema solar protección alta). Protección colectiva mediante mamparas para limitar la incidencia de la radiación producida por otros compañeros.
- Golpes/cortes. Ferralla y equipos de trabajo. Pinchazos con el hilo de soldadura.
- Equipos de protección personal-uso y conservación. Guantes, botas, mandil, polainas y protección ocular con lentes de característica inactínica adecuadas.

Artículo 88. *Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.*

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.

B. Riesgos generales y su prevención:

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de los trabajadores.

C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:

- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:

- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
- Documentación: recogida, elaboración y archivo.

– Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

E. Primeros auxilios:

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

**Artículo 89. Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de Ferralla. Acreditación de la formación.**

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para la Industria de la Ferralla es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades del sector propias del trabajo en el Sector de la Construcción.

Igualmente podrá servir para acreditar la categoría o grupo profesional de la persona trabajadora y los períodos de ocupación en las distintas empresas con las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se plasma sobre un soporte físico según el modelo definido mediante el acuerdo correspondiente entre la Comisión de Seguridad y salud del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción y, en su caso, se vinculará a un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. Con objeto de coordinar los procedimientos correspondientes, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción.

**Artículo 90. Funciones de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla.**

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Ferralla tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar la formación específica necesaria en materia de prevención de riesgos que le habilita para trabajar en una obra de construcción, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Además, podrá servir para:

b) Acreditar la categoría o grupo profesional que se ostenta y se ha ostentado en las diversas empresas y sobre la experiencia profesional.

c) Acreditar la formación profesional recibida.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios que pueda implantar la Comisión de Salud y Seguridad ó el Organismo Paritario.

**Artículo 91. Beneficiarios de la Tarjeta Profesional.**

Puede obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de la Ferralla quien reciba la formación en materia de seguridad y salud establecida en este reglamento.

**Artículo 92. Solicitud de la Tarjeta.**

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o por en quien este delegue, a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, Organismo Paritario o a través de las organizaciones firmantes de este convenio. A tal efecto, las organizaciones sindicales y la patronal, firmantes del convenio, podrán constituir los Puntos de Tramitación

pertinentes para la facilitación de las solicitudes, los cuales, serán recogidos en el acuerdo a suscribir entre la Comisión de Seguridad y Salud Laboral y la Fundación Laboral de la Construcción.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral será la canalizadora de las solicitudes a la Fundación Laboral de la Construcción.

*Artículo 93. Documentación de la Solicitud.*

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con la Fundación Laboral de la Construcción.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del certificado que acredite que el solicitante ha recibido la formación establecida en este convenio.

*Artículo 94. Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta.*

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la Comisión de Salud y Seguridad, que se encargará de su coordinación, control y expedición posterior.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la Comisión del propio convenio en el plazo de quince días desde su notificación.

*Artículo 95. Caducidad y renovación de la Tarjeta.*

La Tarjeta tiene una vigencia de 5 años. Transcurrido dicho plazo, su titular habrá de proceder a su renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial.

*Artículo 96. Derechos del titular de la Tarjeta.*

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente convenio.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

*Artículo 97. Obligaciones del titular de la Tarjeta.*

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para la Ferralla estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la comisión de salud y seguridad las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la comisión de salud y seguridad, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

*Artículo 98. Homologación de entidades formativas. Requisitos.*

La formación en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este convenio podrá ser impartida por la Fundación Laboral de la Construcción y por las entidades que ésta homologue en los términos que convenga la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de este convenio con la propia FLC.

## Disposiciones finales

### Convenio de colaboración y coordinación con la FLC:

Para la aplicación, desarrollo y gestión de lo dispuesto en el presente capítulo y con el fin de asegurar la existencia de un único sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por las personas trabajadoras que realizan su actividad en las obras de construcción, se establecerá el oportuno acuerdo entre la Fundación Laboral de la Construcción y la comisión de salud y seguridad de este convenio con el fin de estipular los términos de colaboración y coordinación entre ambos sectores de actividad. Dicho acuerdo resultará necesario para la operatividad del procedimiento establecido en este reglamento.

En base a lo establecido en los artículos 14 y 19 de la LPRL dado que la responsabilidad de la salud y seguridad de las personas trabajadoras incumbe a la empresa, los gastos derivados de la formación en prevención así como el sistema de acreditación de la misma serán sufragados por la empresa.

### Extensión del ámbito de la Tarjeta Profesional:

Dadas las características del sector, la regulación que se establece en este convenio, en materia de formación de riesgos laborales y acreditación de la misma, para las empresas y sus trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad en obras de construcción, se aplicará al conjunto de las actividades que configuran el ámbito funcional del convenio, una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del mismo. Se faculta a la Comisión de Salud y Seguridad para dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en esta disposición.

## CAPÍTULO IX

### Código de conducta

#### Artículo 99. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones, las acciones y omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El deber del Empresario es proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio, recogido de forma amplia en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), donde queda establecido que «deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...) mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras».

Por ello, y aunque no haya regulación específica sobre el consumo de alcohol y otras drogas, como riesgo laboral propiamente dicho, desde el mismo momento en que dichos consumos por parte de algún/a empleado/a pudiera generar un riesgo para el/ella mismo/a o bien para el resto de las personas trabajadoras al servicio del empresario, este tomará todas aquellas medidas preventivas que sean necesarias para que ese riesgo sea eliminado. Dando así cumplimiento al artículo 15.1 a) y b) de la PRL que establece «evitar los riesgos» y en su caso, evaluarlos y combatir dichos riesgos en su origen.

Todo ello, regulado en concordancia con lo dispuesto en los artículos 18 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Así mismo las empresas deberán poner las medidas necesarias para prevenir y aplicar, en su caso, las acciones necesarias en situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo.

Criterios generales:

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

#### Artículo 100. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por la persona trabajadora se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### Artículo 101. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o compañeras o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios propios de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

o) La utilización fraudulenta de las horas destinadas para asistencia al médico o acompañamiento de personas dependientes hasta segundo grado o para cuidado de aquejados de enfermedad infectocontagiosa.

Artículo 102. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros o compañeras, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores o trabajadoras.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador o trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador o trabajadora tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

q) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

r) Más de tres abusos fraudulentos de las horas destinadas para asistencia al médico o acompañamiento de personas dependientes hasta segundo grado o para cuidado de aquejados de enfermedad infectocontagiosa.

Artículo 103. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
- q) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- r) Acoso moral (*mobbing*), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

**Artículo 104. *Régimen de sanciones.***

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la fecha de su imposición.

**Artículo 105. *Sanciones.***

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación verbal. Por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación Verbal por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellas personas trabajadoras de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

5. Previamente a la imposición de sanciones por despido disciplinario a las personas trabajadoras, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, concediéndole a la persona trabajadora un plazo de 2 días laborables para que alegue lo que considere oportuno para su defensa.

**Artículo 106. *Prescripción.***

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

## CAPÍTULO X

### **Acción sindical**

**Artículo 107. *Acción sindical.***

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- c) Recibir la información que les remita el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del Centro de Trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, conforme al apartado 1, punto a), de este artículo.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, previa comunicación al empresario y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de su ceso.
- c) Los miembros electos de los sindicatos representativos, tanto a nivel provincial como nacional, y con la debida acreditación, tendrán acceso a las obras y centros de trabajo con el fin de supervisar el cumplimiento de la legislación y convenio vigente, previa comunicación al empresario y ello sin entorpecer la actividad laboral de las mismas.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

5. En las empresas o centros de trabajo con 100 o más trabajadores/as se podrá elegir un delegado sindical, con crédito horario de 20 horas, en los términos y derechos establecidos en la LOLS.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el título II del E.T. y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del E.T., se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que la persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

#### Artículo 108. *Horas sindicales.*

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 40 horas y 20 horas mensuales, respectivamente, para el desempeño de sus funciones.

2. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas establecidos legalmente. Dicha acumulación se hará trimestralmente y con jornadas completas, y de ella se dará cuenta a la empresa. Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de las personas trabajadoras de su empresa o para la acción sindical que le encomienda su respectivo sindicato.

3. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su actividad sindical percibirán la totalidad de las retribuciones establecidas en el presente convenio, así como los incentivos que tengan establecidos.

#### Artículo 109. *Cuota sindical.*

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

### CAPÍTULO XI

#### Formación profesional

Las Organizaciones negociadoras, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los trabajadores/as en el sector, acuerdan incorporar al mismo, el contenido del presente acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

**Artículo 110. *Formación continua.***

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrolle por las empresas, los/as trabajadores/as o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual de la persona trabajadora.

**Artículo 111. *Ámbitos de aplicación.***

El ámbito del presente acuerdo es el de la Formación Continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación, pactadas en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o que se pacten o establezcan en el futuro por nuevos acuerdos o disposiciones, que puedan ser utilizadas por las empresas del Sector de la Ferralla, identificadas como aquellas que realizan la elaboración, transformación, comercialización, colocación y/o montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas y otros trabajos.

Este acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Este acuerdo tendrá, referido al Sector de la Ferralla, el mismo ámbito personal definido para el conjunto nacional, en el artículo 3 y en la disposición adicional segunda, del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y el mismo temporal del artículo 4 de dicho acuerdo.

**Artículo 112. *Planes de Formación.***

Podrá haber Planes de Formación de cualquiera de las modalidades a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo.

La promoción de los Planes de Formación Agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este acuerdo y sus organizaciones miembro.

**Artículo 113. *Criterios para la elaboración de los Planes de Formación.***

Para ser incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo, los Planes de Formación, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

**a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:**

Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo. No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.  
Mejora de la gestión.  
Formación especializada y nuevas tecnologías.  
Cobertura de déficits profesionales en cualificaciones tradicionales en uso.  
En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

c) Centros de formación disponibles:

Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

Régimen de los permisos de formación:

A través de los acuerdos entre empresas y trabajadores/as, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos, que caso deberán ajustarse a lo previsto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A) Constitución:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este acuerdo.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán su cargo durante la vigencia del convenio, salvo en los casos de:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2. Domicilio Social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de ANIFER: Paseo de la Castellana 121, Esc. Izda. 4.<sup>º</sup> A 28046 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Presidencia y Secretaría permanente: La comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior.

El Presidente y la Secretaría se renovarán anualmente, rotando entre todas las organizaciones firmantes de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario por convocatoria del Presidente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquél que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos tres miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones:

La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este acuerdo, sin perjuicio de las competencias propias del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. Establecer o modificar los criterios planes de formación continua sectoriales, de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

Orientación respecto a los colectivos de personas trabajadoras preferentemente afectadas por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los Centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Establecer los criterios de vinculación de la formación continua el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el Sector.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores y trabajadoras en ella así lo requiera.

4. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los Permisos Individuales de Formación.

5. Informar, evaluar y acordar, en su caso, las propuestas de aprobación de las solicitudes de los Planes de Formación Agrupados de empresas así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

6. Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, el informe de los planes de las empresas de más de 100 trabajadores/as.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este acuerdo.
8. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
10. Estimular la realización de estudios sectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación del sector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas.
11. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas afectadas.
12. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.
13. Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la Formación Profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

**Artículo 114. *De los tiempos empleados en formación continua.***

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales por planes de empresa, el tiempo que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma.

**Artículo 115. *Condiciones y procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Nacional de Ferralla.***

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

La no aplicación del convenio, será pactada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o para el caso de no existir dicha representación legal, con los representantes regulados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud las nuevas condiciones, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

## CAPÍTULO XII

### **Igualdad de trato y oportunidades**

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho

fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso, el cual se adjunta como anexo al convenio colectivo, siendo de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas.
- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio, en particular a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTB), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

#### Artículo 116. *No discriminación en las relaciones laborales.*

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

Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se implantarán una serie de medidas, incluidas las de acción positiva, que servirán como punto de partida para mejorar las situaciones de desigualdad existentes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
2. Clasificación profesional. Se realizará un estudio con el fin de comprobar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el ámbito de la clasificación profesional, partiendo de una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
3. Promoción profesional. Se garantizará el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente acordadas para cada caso concreto.
4. Formación profesional. Se garantizará el acceso a la Formación respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y oportunidades. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores y trabajadoras del sexo menos representado. Asimismo, las empresas ofrecerán formación y sensibilización en igualdad a sus trabajadores y trabajadoras.
5. Retribución. Se respetará el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

Se eliminará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución que pudiera existir, para

ello se analizará en cada una de las empresas el sistema de remuneración para asegurar el principio de igualdad retributiva.

**Artículo 117. *Planes de igualdad.***

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En las empresas de 50 o más personas trabajadoras que tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

**Concepto:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Contenido:** Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**Diagnóstico de situación:** Las empresas realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, acceso al empleo, formación, retribución, clasificación y promoción profesional, etc.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Todos aquellos Planes de Igualdad que pertenezcan al ámbito de aplicación del presente convenio, deberán registrarse tal y como recoge el artículo 2.1.f. del Real Decreto 713/2010, a efectos de registro y publicación de los Planes de Igualdad.

**Artículo 118. *Objetivos de los Planes de igualdad.***

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos a alcanzar en base a los datos obtenidos y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Alcanzar procesos de selección con perspectiva de género que eviten la segregación vertical y horizontal, con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para la incorporación.
- b) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de mando y/o responsabilidad, de modo que no exista segregación vertical ni «techo de cristal».

- c) Asegurar que la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras sea equiparable entre hombres y mujeres.
- d) Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones.
- e) Conseguir la sensibilización en igualdad y en prevención del acoso.
- f) Garantizar la igualdad retributiva.
- g) Eliminar cualquier posible riesgo para la salud de las trabajadoras y garantizar la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva en la empresa.
- h) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.
- i) Difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.
- j) Difundir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el artículo 123 del presente convenio colectivo.

#### *Artículo 119. Delegado o Delegada de Igualdad.*

En las empresas de más de 150 trabajadores y trabajadoras que tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad serán aquellas que les reconozca el Plan de Igualdad.

En empresas de menos de 150 trabajadores/as será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad siempre que exista acuerdo entre las empresas y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. Las funciones de estos delegados serán las acordadas específicamente por las partes.

Para el desarrollo de las funciones de Delegado o Delegada de Igualdad se contará con un crédito horario de 2 horas/mes adicionales al crédito sindical ordinario.

#### *Artículo 120. Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a la representación laboral unitaria, copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que éstos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

La representación de los trabajadores será informada por la empresa respecto a resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

#### *Artículo 121. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo XII.

La representación sindical contará con un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al año, y con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La Comisión elaborará su régimen de funcionamiento y, entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Atender a términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento genérico de la evolución de los Planes de Igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de este sector.

Dicha comisión se hará extensiva a la Igualdad LGTB, que entre otros desarrollará los siguientes contenidos:

- Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.
  - Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas.
  - Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.
  - Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género.
  - Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas.
  - Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual.
  - Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual.
- Artículo 122. *Violencia de género.*

Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección:

- Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa

tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

– La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

– Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

– No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora consecuencia de la violencia de género. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

– Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión).

#### Artículo 123. *Protocolos.*

##### A) De Prevención y Actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo

###### 1. Declaración de principios:

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los/as trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son incompatibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objeto prevenir las situaciones de acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y laboral.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Objetivo del Protocolo:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la acción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/a trabajador/a.

3. Definición de Conductas Constitutivas de Acoso:

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

– Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impudicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o

cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

## 2. Acoso por razón de sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

### – Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
  - Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
  - Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
    - Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
    - Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
    - Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

## 4. Medidas de Prevención Contra el Acoso:

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- Promover un entorno cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

– Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.

#### 5. Ámbito de Aplicación y Vigencia:

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento vigilando que se respete el presente protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con los agentes firmantes.

#### 6. Procedimiento de Actuación:

##### a) Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

##### b) Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

##### c) Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrán tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

Información cuantitativa:

- Indicadores de productividad tales como:

- Aumento significativo de días de baja por enfermedad.
- Tasa anormal y elevada de absentismo.
- Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados.
- Retrasos reiterados y no suficientemente justificados.
- Aumento de la conflictividad.
- Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos.

- Indicadores de percepción tales como:

- Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos.
- Índices de satisfacción de los empleados/as excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos.

- Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:

- Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica.

Información cualitativa:

- Incremento de la rumorología interna.
- Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.
- Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

d) Órgano instructor:

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

e) Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

g) Elaboración del informe:

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

h) Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

- i) Finalización del Procedimiento y Medidas a Adoptar por el Órgano Instructor:
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
  - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
  - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
  - La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
  - Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
  - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
  - Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

j) Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Resumen del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso:

1. Iniciación del Procedimiento:

Ante una posible situación de acoso, el proceso puede ser iniciado por:

- La persona acosada.
- Una tercera persona conocedora de la situación.
- Un testigo.

Acción inicial: Presentación de una denuncia por escrito.

2. Recepción y Gestión de la Denuncia:

1. Entrega: Se debe entregar la denuncia a uno de los instructores o instructoras.
2. Acuse de recibo: El instructor/a emitirá un acuse de recibo formal.
3. Comunicación interna: Se informará al resto de los instructores/as sobre la recepción de la denuncia.

3. Fase de Análisis (plazo: 5 días):

Se realizará un análisis de la situación denunciada en un plazo máximo de 5 días.

Nota: En función de la gravedad del caso, se podrán aplicar medidas cautelares de forma inmediata.

**4. Determinación y Vías de Actuación:**

Tras el análisis inicial, se determinará una de las siguientes tres vías:

**A. Situación de Acoso (Confirmada):**

Se procederá según la complejidad del caso mediante:

- Modelo Abreviado: Resolución en 10 días.
- Modelo Formal: Resolución en 20 días.
- Acciones: Solicitud de pruebas, realización de entrevistas con las partes implicadas, etc.

**B. No es Acoso, pero sí Conflicto Laboral:**

- Acción: Aplicación de medidas correctoras para resolver el conflicto entre las partes.

**C. Denuncia Falsa:**

- Acción: Aplicación de las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**5. Resolución Final:**

Independientemente de la vía tomada, el proceso concluye con:

1. Emisión de un informe dirigido a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de Recursos Humanos (RRHH).
2. Adopción de medidas y/o sanción correspondiente según el resultado de la investigación.

## Modelo de denuncia por acoso sexual y/o razón de sexo

<b>SOLICITANTE</b>					
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos		
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención		
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada(indicar):				
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):				
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS AFECTADA</b>					
Nombre y Apellidos					
DNI/NI E		Teléfono de contacto			
Sexo		Correo de contacto			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>					
Centro de trabajo		Puesto de trabajo			
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA/as ACOSADORA/as</b>					
Nombre y Apellidos					
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR</b>					
Centro de trabajo		Puesto de trabajo			
<b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS</b>					
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan....)					
<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:					
<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>		<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO
En caso afirmativo detallar:					
<b>SOLICITUD</b>					
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acosos sexual y/o por razón de sexo.				

Localidad y fecha:  
solicitante.

Firma de la persona

Este documento se entregará a:

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Representación sindical	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
--------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------	----------------------

**B) De acoso LGTBI****1. Declaración de Principios:**

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

**2. Ámbito de aplicación:**

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, 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. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y

diversidad familiar que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

### 3. Definiciones:

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 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:

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión

colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBI+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### 4. Principios rectores:

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

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

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

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

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

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar:

**Composición:** La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar estará formada por un mínimo de 4 personas, con un máximo acotado en relación a los principios rectores y características recogidas en este mismo, de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

**Formación:** Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

**Incompatibilidad:** No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

**Plazo:** La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

**Funciones de la comisión de atención:**

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa facilitará la comisión los medios adecuados y el 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.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso y, si es oportuna, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

#### 6. Procedimiento de actuación:

Se pone a disposición de la persona afectada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

##### 6.1 Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

##### 6.2 Fase 2. Tramitación:

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.
- b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actualizaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo.

**6.3 Fase 3. Resolución:**

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se emitió la denuncia.

**7. Tipificación:**

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

**8. Seguimiento:**

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

**9. Vigencia:**

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se alcance un nuevo protocolo.

**Medidas para la prevención de la transfobia y protección de las personas trans**

a) Se utilizará un lenguaje y una imagen inclusiva en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans.

b) Se facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros.

c) Se facilitará a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad de género.

d) Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican; favoreciendo los baños unisex y vestuarios en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.

e) Se establecerán acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans.

f) Se evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.

g) Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

h) Se facilitará la posibilidad de acceder a una excedencia voluntaria para los procesos de afirmación de género computable a efectos de antigüedad y con reserva de su puesto de trabajo.

#### Adenda LGTBI

##### Preámbulo.

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de 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+, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 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+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia *erga omnes*. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 63 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando la realización de ofertas de empleo de carácter no inclusivo o que respondan a estereotipos de género.

Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección, provisión y promoción en el empleo se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, para el que se implantarán medidas positivas en el acceso al empleo en colaboración con organizaciones y entidades sociales.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El sistema de clasificación profesional debe desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa sin merma de la dignidad, con oportunidad de promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ y del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ de este convenio.
- Normativa, definiciones y conceptos en esta materia.
- Sensibilización LGTBI+.

#### 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se fomentará la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar y su participación en los mismos.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, la expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, regulado en el presente convenio.

Se garantizarán medidas específicas para la prevención de la transfobia y la protección a las personas trans en la empresa.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se facilitara la asistencia a la consulta médica o pruebas de salud relacionados con procedimientos de afirmación de género y los trámites relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.

8. Régimen disciplinario: Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Se incluyen como conductas tipificadas de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo aquellas que:

Faltas leves:

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La reiteración de esta conducta se convertirá en falta grave.

Faltas graves:

- Conductas que atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.
- Conductas que rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Conductas que creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- Conduras que degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.
- Conductas que tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.
- Actos que perjudiquen el ascenso/promoción profesional por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Conductas que afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar.
- Expresiones, manifestaciones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.
- Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

Faltas muy graves:

- Agredan físicamente, discriminen o acosen por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual, por orientación sexual, identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, características sexuales, diversidad familiar ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

*Artículo 124. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.*

Deberá protegerse a las y los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud. En estas situaciones se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor o frío para determinar las medidas de prevención y de protección adecuadas.

Prevalecerá el protocolo que establezca la empresa u obra, en caso contrario, se establecerán las siguientes medidas:

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas. Las

evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del 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, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el real decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de: a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada; b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria; c) Posponer la hora de inicio de la jornada diaria; d) Interrumpir la jornada diaria; e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo; f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria; g) Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación o reparación, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación o reparación, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, o la antelación con la que la AEMET emite la información. Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un «aviso especial» o «excepcional», en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 por 100 de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo. En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que estos últimos lo hubiesen regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del 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, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el presente convenio general.

11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las partes firmantes del presente convenio general se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.

Disposición transitoria primera. *Lenguaje no sexista.*

La Comisión Paritaria Sectorial por la igualdad de oportunidades, abordará un estudio para adaptar el texto del convenio colectivo a un lenguaje no sexista antes del 31 de diciembre de 2026, y de alcanzarse acuerdo, se comunicará a la Dirección General de Trabajo para su publicación.

## ANEXO I

## Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Don .....  
que ha trabajado en la empresa ..... desde .....  
hasta ..... con la categoría de ..... declaro  
que he recibido de esta la cantidad de ..... euros, en concepto de  
liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse  
de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando  
expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la  
empresa.

En ....., a ..... de ..... de .....

La persona trabajadora,

La persona trabajadora (1)..... usa de su derecho a que esté en la firma un  
representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los  
sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o No.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su  
expedición.

Expedido por .....

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial  
correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

## ANEXO II

## Clasificación profesional

## Encuadramiento de las categorías, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Secretario general.		
Grupo 2.	Titulados superiores. Nivel I. Titulados medios/Diplomados. Nivel II. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel II. Técnicos titulados. Nivel III.	Encargado general de obra o taller. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel III. Jefe administrativo de 1.ª Nivel III.

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 3.	Delineante superior. Nivel IV. Jefe de sección de organización de 1. <sup>a</sup> Nivel IV. Jefe de sección de organización de 2. <sup>a</sup> Nivel V.	Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel V. Encargado de obra. Nivel V. Oficial Ferrallista Montador. Nivel VII.	Analista de informática Nivel IV. Jefe administrativo de 2. <sup>a</sup> Nivel IV. Jefe de compras. Nivel IV.
Grupo 4.	Delineante de 1. <sup>a</sup> . Nivel V. Técnico de organización de 1. <sup>a</sup> Nivel V. Técnico de organización de 2. <sup>a</sup> Nivel VI.	Oficial de 1. <sup>a</sup> de oficio. Nivel VIII. Capataz/Jefe de Equipo. Nivel VI.	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> Nivel V. Jefe de almacén. Nivel VI. Mecánico. Nivel VI. Comercial. Nivel IX. Chofer Nivel VII.
Grupo 5.	Auxiliar de organización. Nivel IX. Delineante de 2. <sup>a</sup> Nivel VI.	Oficial de 2. <sup>a</sup> de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1. <sup>a</sup> Nivel X.	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> Nivel VI. Analista de segunda. Nivel VIII. Viajantes. Nivel VII.
Grupo 6.		Oficial de 3. <sup>a</sup> de oficio. Nivel X. Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Especialistas de 2. <sup>a</sup> Nivel XI.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Guarda Jurado de obra o taller. Nivel X. Cobrador. Nivel X. Almacenero. Nivel VII. Operador de informática. Nivel VIII.
Grupo 7.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices.	Conserje. Nivel X. Vigilante de obra o taller. Nivel X. Personal servicio limpieza. Nivel XII.

## Grupo II

### Criterios generales:

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores y trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores y trabajadoras a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

### Formación:

Se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

### Tareas:

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Planificación y gestión del proceso productivo.
2. Supervisión de los procedimientos de control y calidad de los distintos elementos que componen la empresa.

## Área de producción y actividades asimiladas:

1. Gestionar, tanto el proceso productivo, como los métodos de control, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.

## Área de servicios transversales:

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
3. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

## Grupo III

## Criterios generales:

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de personas trabajadoras de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

## Formación:

Se recomienda, como mínimo, un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

## Tareas:

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

## Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Supervisión de la elaboración de planillas de despiece mediante la interpretación de planos de obra por personal a su cargo.
3. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en el proceso

productivo, en los proyectos y en las obras de construcción a lo largo de todas las fases de dicho proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con el equipo a su cargo destinado en obra describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con las normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación. Evaluación y gestión de proveedores de maquinaria.
5. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.
6. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
7. Organización de los distintos recursos productivos (personal, maquinaria, etc.) del taller.
8. Ejercer mando directo sobre un conjunto de personas trabajadoras que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
9. Participar en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria del taller.

Área de servicios transversales:

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por personas trabajadoras de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing, comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.
6. Análisis del mercado, de proveedores y valoración de los materiales a adquirir para el desarrollo del proceso productivo. Valoración del desempeño de los distintos proveedores de la empresa.
7. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

Grupo IV

Criterios generales:

En este grupo profesional se incluyen personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con

cierta autonomía. Pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

**Formación:**

Se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

**Tareas:**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

**Área de gestión técnica, diseño y planificación:**

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaboración de planillas de despiece mediante la interpretación de planos de obra. Supervisión de personal a su cargo.

**Área de producción y actividades asimiladas:**

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución al equipo de trabajo a pie de tajo.
5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

**Área de servicios transversales:**

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y

condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, tareas de captación de clientes, visitas, etc.

7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

#### Grupo V

##### Criterios generales:

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

##### Formación:

Se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

##### Tareas:

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

##### Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Delinear proyectos sencillos, realizar despiecees a partir de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, bajo supervisión directa de responsable.
2. Realizar tareas de apoyo a la organización de distintos departamentos bajo supervisión de responsable.

##### Área de producción y actividades asimiladas:

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Realizar trabajos de ferrallado con maquinaria específica (carro de corte, dobladoras, etc.).
3. Interpretar planos y croquis sencillos.
4. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas.
5. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión, incluso maquinaria automática (estribadoras, ensambladoras, soldadoras, etc.).
6. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra mediante atado manual.
7. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de ferrallado en obra.

##### Área de servicios transversales:

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
4. Realizar tareas de apoyo al mantenimiento de los elementos informáticos.
5. Grabar datos en los sistemas informáticos.

6. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
7. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
8. Carga, descarga y transporte de material tanto elaborado como sin elaborar.

#### Grupo VI

##### Criterios generales:

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen personas trabajadoras a su cargo.

##### Formación:

Se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

##### Tareas:

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

##### Área de producción y actividades asimiladas:

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en todas aquellas actividades que no supongan de una cualificación y/o experiencia superior con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada, etc.) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática– (por ejemplo, cizalla portátil, dobladora, compresor, etc.).

##### Área de servicios transversales:

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y confección de paquetes para su transporte utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.
5. Realizar tareas de investigación crediticia de clientes, gestión y reclamación de deudas mercantiles.

#### Grupo VII

##### Criterios generales:

En este grupo profesional se incluyen los/as trabajadores/as que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son

sencillas, normalmente de carácter repetitivo y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Las personas trabajadoras enmarcadas en el presente grupo profesional no tienen ningún otro/a trabajador/a su cargo.

Formación:

No es necesario poseer una formación específica.

Tareas:

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades.

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: manipulación, corte y doblado de acero bajo supervisión, acopio y recogida de material sobrante o despunte y cualquier otro que no requiera una especial cualificación y/o experiencia.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento (cizallas y tijeras manuales, tenazas, etc.).
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles que no requieran de especial cualificación, tales como taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos y equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

Área de servicios transversales:

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

**ANEXO III**

**Tablas salariales**

**Oficial Ferrallista Montador:** Es aquel que, desarrollando sus labores a pie de obra, construye las armaduras necesarias para realizar los elementos constructivos de hormigón armado, consistentes en enderezar, medir, cortar y doblar las barras de acero corrugado que formarán parte de las estructuras de hormigón, llevar a cabo el montaje y colocación de la ferralla en obra civil o pública, así como organizar y preparar el tajo, los medios materiales necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.

Se incluirán en esta categoría profesional a las personas trabajadoras que, habitualmente, presten sus servicios a pie de obra realizando alguna de las funciones más importantes anteriormente descritas.

**Tabla salarial I**

2025

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca,  
Tenerife

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	1.612,39	391,22	104,84	2.108,45	2.108,45	29.518,30
NIVEL II.	1.522,10	365,16	104,84	1.992,10	1.992,10	27.889,40
NIVEL III.	1.330,20	308,35	104,84	1.743,39	1.743,39	24.407,46
NIVEL IV.	1.193,84	265,24	104,84	1.563,92	1.563,92	21.894,88
NIVEL V.	1.177,66	261,95	104,84	1.544,45	1.544,45	21.622,30
NIVEL VI.	1.120,91	243,58	104,84	1.469,33	1.469,33	20.570,62
NIVEL VII.	1.070,65	227,58	104,84	1.403,07	1.403,07	19.642,98
NIVEL VIII.	1.138,48	249,46	104,84	1.492,78	1.492,78	20.898,92
NIVEL IX.	1.115,35	241,97	104,84	1.462,16	1.462,16	20.470,24
NIVEL X.	1.091,29	234,31	104,84	1.430,44	1.430,44	20.026,16
NIVEL XI.	1.079,13	230,27	104,84	1.414,24	1.414,24	19.799,36
NIVEL XII.	1.055,85	222,79	104,84	1.383,48	1.383,48	19.368,72

**Tabla salarial II**

2025

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria,  
Tarragona, Zamora, Zaragoza

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	1.668,55	404,59	112,09	2.185,23	2.185,23	30.593,22
NIVEL II.	1.615,35	388,03	112,09	2.115,47	2.115,47	29.616,58
NIVEL III.	1.445,26	335,25	112,09	1.892,60	1.892,60	26.496,40
NIVEL IV.	1.322,44	295,77	112,09	1.730,30	1.730,30	24.224,20
NIVEL V.	1.295,94	288,94	112,09	1.696,97	1.696,97	23.757,58
NIVEL VI.	1.240,38	271,75	112,09	1.624,22	1.624,22	22.739,08
NIVEL VII.	1.161,68	247,58	112,09	1.521,35	1.521,35	21.298,90
NIVEL VIII.	1.235,47	270,80	112,09	1.618,36	1.618,36	22.657,04
NIVEL IX.	1.205,74	261,55	112,09	1.579,38	1.579,38	22.111,32
NIVEL X.	1.168,45	249,69	112,09	1.530,23	1.530,23	21.423,22
NIVEL XI.	1.153,88	245,06	112,09	1.511,03	1.511,03	21.154,42
NIVEL XII.	1.131,58	238,14	112,09	1.481,81	1.481,81	20.745,34

## Tabla salarial III

2025

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia, Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	1.927,99	485,30	114,72	2.528,01	2.528,01	35.392,14
NIVEL II.	1.791,89	442,90	114,72	2.349,51	2.349,51	32.893,14
NIVEL III.	1.544,20	365,98	114,72	2.024,90	2.024,90	28.348,60
NIVEL IV.	1.464,86	337,31	118,11	1.920,28	1.920,28	26.883,92
NIVEL V.	1.386,27	311,60	118,11	1.815,98	1.815,98	25.423,72
NIVEL VI.	1.325,79	292,49	118,11	1.736,39	1.736,39	24.309,46
NIVEL VII.	1.232,41	262,49	118,11	1.613,01	1.613,01	22.582,14
NIVEL VIII.	1.298,26	283,79	118,11	1.700,16	1.700,16	23.802,24
NIVEL IX.	1.270,14	274,87	118,11	1.663,12	1.663,12	23.283,68
NIVEL X.	1.224,39	260,07	118,11	1.602,57	1.602,57	22.435,98
NIVEL XI.	1.222,19	259,37	118,11	1.599,67	1.599,67	22.395,38
NIVEL XII.	1.195,90	251,06	118,11	1.565,07	1.565,07	21.910,98

## Tabla salarial IV

2025

Alicante, Cantabria, La Rioja, Vizcaya, Baleares, Cadiz y Barcelona

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	2.197,42	548,86	124,24	2.870,52	2.870,52	40.187,28
NIVEL II.	2.035,97	500,51	124,24	2.660,72	2.660,72	37.250,08
NIVEL III.	1.753,66	416,91	124,24	2.294,81	2.294,81	32.127,34
NIVEL IV.	1.641,88	383,99	124,24	2.150,11	2.150,11	30.101,54
NIVEL V.	1.512,16	345,67	124,24	1.982,07	1.982,07	27.748,98
NIVEL VI.	1.387,02	304,63	124,24	1.815,89	1.815,89	25.422,46
NIVEL VII.	1.295,97	274,41	124,24	1.694,62	1.694,62	23.724,68
NIVEL VIII.	1.410,11	312,41	124,24	1.846,76	1.846,76	25.854,64
NIVEL IX.	1.356,35	294,76	124,24	1.775,35	1.775,35	24.854,90
NIVEL X.	1.303,32	277,30	124,24	1.704,86	1.704,86	23.868,04
NIVEL XI.	1.281,52	270,05	124,24	1.675,81	1.675,81	23.461,34
NIVEL XII.	1.262,47	263,93	124,24	1.650,64	1.650,64	23.108,96

**Tabla salarial V**

2025

Alicante, Cantabria, La Rioja, Vizcaya, Baleares, Cadiz y Barcelona

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	2.086,15	446,43	132,70	2.665,28	2.665,28	37.313,92
NIVEL II.	1.685,06	385,10	132,70	2.202,86	2.202,86	30.840,04
NIVEL III.	1.584,81	356,76	132,70	2.074,27	2.074,27	29.039,78
NIVEL IV.	1.521,03	337,08	132,70	1.990,81	1.990,81	27.871,34
NIVEL V.	1.452,35	316,34	132,70	1.901,39	1.901,39	26.619,46
NIVEL VI.	1.394,20	298,00	132,70	1.824,90	1.824,90	25.548,60
NIVEL VII.	1.348,46	283,33	132,70	1.764,49	1.764,49	24.702,86
NIVEL VIII.	1.440,88	313,62	132,70	1.887,20	1.887,20	26.420,80
NIVEL IX.	1.403,43	301,45	132,70	1.837,58	1.837,58	25.726,12
NIVEL X.	1.368,39	289,91	132,70	1.791,00	1.791,00	25.074,00
NIVEL XI.	1.358,11	286,69	132,70	1.777,50	1.777,50	24.885,00
NIVEL XII.	1.343,48	281,96	132,70	1.758,14	1.758,14	24.613,96

**Tabla salarial VI**

2025

Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas Extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I.	2.286,91	558,31	143,47	2.988,69	2.988,69	41.841,66
NIVEL II.	2.166,35	526,55	143,47	2.836,37	2.836,37	39.709,18
NIVEL III.	1.906,31	447,24	143,47	2.497,02	2.497,02	34.958,28
NIVEL IV.	1.809,45	419,68	143,47	2.372,60	2.372,60	33.216,40
NIVEL V.	1.684,91	380,27	143,47	2.208,65	2.208,65	30.921,10
NIVEL VI.	1.583,26	350,79	143,47	2.077,52	2.077,52	29.085,28
NIVEL VII.	1.478,12	317,06	143,47	1.938,65	1.938,65	27.141,10
NIVEL VIII.	1.574,92	344,29	143,47	2.062,68	2.062,68	28.877,52
NIVEL IX.	1.523,22	330,20	143,47	1.996,89	1.996,89	27.956,46
NIVEL X.	1.461,81	311,62	143,47	1.916,90	1.916,90	26.836,60
NIVEL XI.	1.446,64	308,22	143,47	1.898,33	1.898,33	26.576,62
NIVEL XII.	1.434,60	304,85	143,47	1.882,92	1.882,92	26.360,88

## Tabla salarial: Oficial Ferrallista Montador 2025

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
ÁLAVA.	1.799,36	393,75	185,32	2.378,43	2.378,43	33.298,02
ALBACETE.	1.616,40	337,54	158,86	2.112,80	2.112,80	29.579,20
ALICANTE.	1.406,24	303,97	143,02	1.853,23	1.853,23	25.945,22
ALMERÍA.	1.316,22	273,66	128,77	1.718,65	1.718,65	24.061,10
ASTURIAS.	1.511,47	322,19	151,63	1.985,29	1.985,29	27.794,06
ÁVILA.	1.204,79	246,79	116,12	1.567,70	1.567,70	21.947,80
BADAJOZ.	1.268,16	258,42	121,62	1.648,20	1.648,20	23.074,80
BALEARES.	1.488,27	316,89	149,12	1.954,28	1.954,28	27.359,92
BARCELONA.	1.831,71	395,23	185,99	2.412,93	2.412,93	33.781,02
BURGOS.	1.431,49	306,44	144,20	1.882,13	1.882,13	26.349,82
CÁCERES.	1.203,14	258,42	121,62	1.583,18	1.583,18	22.164,52
CÁDIZ.	1.448,96	304,05	143,09	1.896,10	1.896,10	26.545,40
CANTABRIA.	1.385,24	295,98	139,28	1.820,50	1.820,50	25.487,00
CASTELLÓN.	1.290,01	278,64	131,10	1.699,75	1.699,75	23.796,50
CEUTA.	1.447,98	289,26	136,09	1.873,33	1.873,33	26.226,62
CIUDAD REAL.	1.322,74	267,51	125,85	1.716,10	1.716,10	24.025,40
CÓRDOBA.	1.637,83	335,99	158,11	2.131,93	2.131,93	29.847,02
CUENCA.	1.287,64	274,91	129,37	1.691,92	1.691,92	23.686,88
GIRONA.	1.570,55	334,84	157,58	2.062,97	2.062,97	28.881,58
GRANADA.	1.561,85	326,37	153,61	2.041,83	2.041,83	28.585,62
GUADALAJARA.	1.356,80	291,62	137,25	1.785,67	1.785,67	24.999,38
GUIPÚZCOA.	1.768,13	396,19	186,44	2.350,76	2.350,76	32.910,64
HUELVA.	1.611,11	334,84	157,58	2.103,53	2.103,53	29.449,42
HUESCA.	1.472,14	302,36	142,32	1.916,82	1.916,82	26.835,48
JAÉN.	1.356,45	277,81	130,72	1.764,98	1.764,98	24.709,72
A CORUÑA.	1.269,92	277,41	130,57	1.677,90	1.677,90	23.490,60
LA RIOJA.	1.556,12	340,08	160,05	2.056,25	2.056,25	28.787,50
LAS PALMAS.	1.275,42	263,35	123,96	1.662,73	1.662,73	23.278,22
LEÓN.	1.466,16	300,99	141,63	1.908,78	1.908,78	26.722,92
LLEIDA.	1.351,05	288,03	135,52	1.774,60	1.774,60	24.844,40
LUGO.	1.131,86	243,94	114,80	1.490,60	1.490,60	20.868,40
MADRID.	1.370,55	303,44	142,85	1.816,84	1.816,84	25.435,76
MÁLAGA.	1.461,12	308,64	145,26	1.915,02	1.915,02	26.810,28
MELILLA.	1.332,78	274,53	129,20	1.736,51	1.736,51	24.311,14
MURCIA.	1.376,52	295,24	138,90	1.810,66	1.810,66	25.349,24
NAVARRA.	1.717,77	370,06	174,14	2.261,97	2.261,97	31.667,58
OURENSE.	1.205,86	260,99	122,81	1.589,66	1.589,66	22.255,24

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
PALENCIA.	1.229,74	267,63	125,96	1.623,33	1.623,33	22.726,62
PONTEVEDRA.	1.210,64	260,74	122,70	1.594,08	1.594,08	22.317,12
STA. CRUZ TENERIFE.	1.147,85	254,02	119,52	1.521,39	1.521,39	21.299,46
SALAMANCA.	1.126,76	233,68	109,95	1.470,39	1.470,39	20.585,46
SEGOVIA.	1.297,36	281,33	132,37	1.711,06	1.711,06	23.954,84
SEVILLA.	1.656,56	341,75	160,79	2.159,10	2.159,10	30.227,40
SORIA.	1.354,62	273,70	128,80	1.757,12	1.757,12	24.599,68
TARRAGONA.	1.546,48	339,02	159,55	2.045,05	2.045,05	28.630,70
TERUEL.	1.294,52	267,63	125,96	1.688,11	1.688,11	23.633,54
TOLEDO.	1.287,28	275,40	129,62	1.692,30	1.692,30	23.692,20
VALENCIA.	1.312,49	285,54	134,32	1.732,35	1.732,35	24.252,90
VALLADOLID.	1.266,33	275,40	129,62	1.671,35	1.671,35	23.398,90
VIZCAYA.	1.697,29	367,28	172,81	2.237,38	2.237,38	31.323,32
ZAMORA.	1.297,84	260,77	122,74	1.681,35	1.681,35	23.538,90
ZARAGOZA.	1.705,80	373,12	175,60	2.254,52	2.254,52	31.563,28

*Ferralla. Anexo II. Año 2025*

Valor del kilometraje: 0,31 euros/km.

Dieta completa: 40,65 euros.

Media dieta: 14,35 euros.

2025: 3,10 %.

**ANEXO IV****Póliza de seguro: Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante***Porcentaje sobre el capital figurado cabeza y cara en el artículo 62 del convenio***Cabeza y cara**

1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica: 6 al 13.
2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas: 6.
3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%: 11.
4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas: 14.
5. Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social: 4 al 14.

## A) Órganos de la audición:

6. Pérdida de una oreja: 10.
7. Pérdida de las dos orejas: 2.
8. Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 7.

9. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 14.

10. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos: 20.

B) Órgano del olfato:

11. Pérdida de la nariz:

1) Tratándose de mujeres: 45.

2) Tratándose de hombres: 22.

12. Deformación o perforación del tabique nasal: 7.

C) Deformaciones en el rostro y en la cabeza no incluida en los epígrafes anteriores:

13. Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:

1) Tratándose de mujeres: 7 al 14.

2) Tratándose de hombres: 3 al 14.

14. Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:

1) Tratándose de mujeres: 11 al 45.

2) Tratándose de hombres: 7 al 14.

#### Aparato genital

15. Pérdida funcional de testículos:

1) Uno: 6.

2) Dos: 24.

16. Pérdida anatómica de testículos:

1) Uno: 14.

2) Dos: 36.

17. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad «coeundi» y a la micción: 12 al 27.

18. Pérdida total del pene: 38.

19. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:

1) Uno: 16.

2) Dos: 38.

20. Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer: 9 al 36.

#### Glándulas y vísceras

21. Pérdida de mama en la mujer:

1) Una: 14.

2) Dos: 31.

22. Pérdida de otras glándulas:

1) Salivares: 13.

2) Tiroides: 14.

- 3) Paratiroides: 14.
- 4) Pancreática: 25.
- 23. Pérdida del bazo: 14.
- 24. Pérdida del riñón: 24.

Miembros superiores

- A) Perdida de los dedos de las manos:
  - 1) Pulgar:
    - 25. Pérdida de la segunda falange (distal): 13 al 10.
  - 2) Índice:
    - 26. Pérdida de la tercera falange (distal): 6-5.
    - 27. Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal): 10-7.
    - 28. Pérdida completa: 14-10.
    - 29. Pérdida del metacarpiano: 6-5.
    - 30. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.
  - 3) Medio:
    - 31. Pérdida de la tercera falange (distal): 7-5.
    - 32. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 11-8.
    - 33. Pérdida completa: 14-10.
    - 34. Pérdida del metacarpiano: 6-5.
    - 35. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.
  - 4) Dedo anular:
    - 36. Pérdida de la tercera falange (distal): 5-4.
    - 37. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 8-6.
    - 38. Pérdida completa: 10-7.
    - 39. Pérdida del metacarpiano: 4-4.
    - 40. Pérdida completa incluido metacarpiano: 13-10.
  - 5) Meñique:
    - 41. Pérdida de la tercera falange (distal): 4-3.
    - 42. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 6-5.
    - 43. Pérdida completa: 8-6.
    - 44. Pérdida del metacarpiano: 6-6.
    - 45. Pérdida completa incluido metacarpiano: 10-8.
- B) Anquilosis:
  - 1) Codo y muñeca.
    - 46. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90º): 17-13.
    - 47. Anquilosis de la muñeca: 16-11.
  - 2) Pulgar:
    - 48. De la articulación interfalángica: 10-5.
    - 49. De la articulación metacarpofalángica: 14-10.
    - 50. De la articulación interfalángica y metacarpofalángica: 16-13.
    - 51. De la articulación carpometacarpiana: 18-14.

## 3) Índice:

52. De la articulación 2.<sup>a</sup> interfalángica (distal): 5-4.
53. De la articulación 1.<sup>a</sup> interfalángica: 8-6.
54. De la articulación metacarpofalángica: 8-6.
55. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 8-6.
56. De las articulaciones metacarpofalángica y una interfalángica asociada: 11-8.
57. De las tres articulaciones: 14-11.

## 4) Medio:

58. De la articulación 2.<sup>a</sup> Inferfalángica (distal): 4-3.
59. De la articulación 1.<sup>a</sup> Inferfalángica: 5-4.
60. De la articulación metacarpofalángica: 5-4.
61. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 7-5.
62. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada: 8-6.
63. De las articulaciones: 11-8.

## 5) Anular y meñique:

64. De la articulación 2.<sup>a</sup> Interfalángica (distal): 4-3.
65. De la articulación 1.<sup>a</sup> falángica: 5-3.
66. De las articulaciones metacarpofalángicas: 5-3.
67. De las articulaciones interfalángicas: 7-5.
68. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica: 8-6.
69. De las articulaciones: 11-8.

## C) Rigidesces articulares:

## 1) Hombro:

70. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%: 6-6.
71. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%: 16-13.

## 2) Codo:

72. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 11-8.
73. Limitación de la movilidad en más de un 50%: 14-11.

## 3) Antebrazo:

74. Limitación de la prosupinación en menos de un 50%: 6-3.
75. Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se mediarán a partir de la posición intermedia): 14-10.

## 4) Muñeca:

76. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 6-3.
77. Limitación de la movilidad en más de un 50% (también se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia): 13-10.

## 5) Pulgar:

78. Limitación de la movilidad global en menos de un 50%: 8-5.

## 6) Índice:

79. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 5-3.

- 7) Medio, anular y meñique:  
80. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 4-3.

**Miembros inferiores**

- A) Perdida de los dedos de los pies:  
1) Primer dedo:  
81. Pérdida total: 10.  
82. Pérdida de la segunda falange: 5.  
2) 2.<sup>º</sup>, 3.<sup>º</sup> y 4.<sup>º</sup> dedos:  
83. Pérdida total (cada uno): 4.  
84. Pérdida parcial de cada uno: 3.  
3) Quinto dedo:  
85. Pérdida total: 4.  
86. Pérdida parcial: 3.  
B) Anquilosis:  
1) Rodilla:  
87. En posición favorable (extensión o flexión hasta 170<sup>º</sup>, incluido acortamiento hasta 4 cm): 17.  
2) Articulación Tibioperonea astragalina:  
88. En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100<sup>º</sup>): 14.  
3) Tarsos:  
89. De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas en buena posición funcional: 11.  
90. Tripe artrodesis: 15.  
4) Dedos:  
91. Anquilosis de primer dedo:  
1) Articulación interfalángica: 3.  
2) Articulación metatarso falángica: 5.  
3) Anquilosis de las dos articulaciones: 7.  
92. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos: 3.  
93. Anquilosis de dos dedos: 3.  
94. Anquilosis de tres dedos de un pie: 6.  
95. Anquilosis de cuatro dedos de un pie (en caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará aparte): 6.  
C) Rigideces articulares:  
1) Rodilla:  
96. Flexión residual entre 180 y 135<sup>º</sup>: 11.  
97. Flexión residual entre 135 y 90<sup>º</sup>: 7.

98. Flexión residual superior a 90º: 4.  
 99. Extensión residual entre 135 y 180º: 5.

2) Articulación tibioperonea astragalina:

100. Disminución de la movilidad global en más de un 50%: 12.  
 101. Disminución de la movilidad global en menos de un 50%: 6.

3) Dedos:

102. Rigidez articular del primer dedo: 3.  
 103. Del primer dedo y segundo dedos: 4.  
 104. De 3 dedos de un pie: 4.  
 105. De 4 dedos de un pie: 5.  
 106. De los 5 dedos de un pie: 7.

Acortamientos:

107. De dos a cuatro centímetros: 8.  
 108. De cuatro a diez centímetros: 14.

Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores

109. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan: 3 al 12.

*Póliza de seguro: Baremo de secuelas derivadas de accidentes provenientes de la vida extraprofesional*

Se calificarán según el siguiente baremo:

	Porcentaje Dcho.	Porcentaje Izdo.
Pérdida total del brazo o de la mano.	60	50
Pérdida total del movimiento del hombro.	30	20
Pérdida total del movimiento del codo.	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice de la mano.	40	30
Pérdida total del movimiento de la muñeca.	20	15
Pérdida total de tres dedos de la mano que no sea el pulgar o índice.	25	20
Pérdida del pulgar y otro que no sea el índice de la mano.	30	25
Pérdida de tres dedos de la mano, incluidos pulgar o índice.	35	30
Pérdida del índice de la mano y otro que no sea el pulgar.	25	20
Pérdida del pulgar de la mano, sólo.	22	18
Pérdida del índice de la mano, sólo.	15	12
Pérdida del medio, anular o meñique de la mano.	10	8
Pérdida de dos de estos últimos dedos de la mano.	15	12
Pérdida de una pierna o pie.	50	
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos.	40	
Sordera completa de los dos oídos.	40	
Sordera completa de un oído.	10	

	Porcentaje Dcho.	Porcentaje Izdo.
Ablación de la mandíbula inferior.	30	
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de visión binocular.	30	
Fractura no consolidada de una pierna o pie.	25	
Fractura no consolidada de una rótula.	20	
Pérdida total del movimiento de una cadera o rodilla.	20	
Acortamiento por lo menos de 5 cm de un miembro inferior.	15	
Pérdida del dedo pulgar de un pie.	10	
Pérdida de otro dedo de un pie.	5	

Las invalideces no específicas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándola a la de los casos que se enumeran, sin tener en cuenta la profesión del Asegurado.

La impotencia funcional absoluta y permanente de un miembro es asimilable a la pérdida total del mismo.

La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones de miembros causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de incapacidad completa.

Si antes del accidente el Asegurado presentaba defectos corporales, la incapacidad causada por dicho accidente no podrá ser clasificada en un grado mayor al que resultaría si la víctima fuera una persona normal, desde el punto de vista de la integridad anatómica.