La Negociación Colectiva en la Industria del Metal 2023

confemetal
Industria, Tecnologías, Comercio y Servicios

FMF
FUNDACIÓN DEL METAL PARA LA FORMACIÓN

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN 2023

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN 2023

Autores: CONFEMETAL y José Luis Vicente Blázquez
Editor y corrector: Jacobo Feijóo
Maquetador: Carlos Benita Rodríguez

Edita:
© FUNDACIÓN CONFEMETAL
Príncipe de Vergara, 74 – 28006 Madrid
Tel.: 917.823.630
editorial@fundacionconfemetal.es
www.fundacionconfemetal.com

ISBN: 978-84-10315-04-4
Depósito Legal: M-14282-2024

Impreso en España – Printed in Spain

Si quiere información acerca de nuestras publicaciones, visítenos en:
www.fundacionconfemetal.com

o escríbanos a:
editorial@fundacionconfemetal.es

Síganos en:

Confemetal

@Confemetal

CONFEMETAL

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea mecánico, electrónico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del *copyright*.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Repográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1.
ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL METAL 19

Normativa reguladora de la negociación colectiva de la industria del metal 27

1. Ordenanzas laborales 27
   a) De la industria siderometalúrgica 27
   b) De la industria metalgráfica 28
2. Convenios colectivos generales 28
   a) Industria del metal 28
   b) Ferralla 29
   c) Metalgráfica 29
3. Convenios autonómicos 30
4. Convenios provinciales sectoriales 30
   a) De la industria siderometalúrgica 30
   b) De talleres de reparación de vehículos 33
   c) De fontanería y afines 34
   d) De cuchillería y afines 34
   e) De montajes y auxiliares 35

CAPÍTULO 2.
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL AFILIADOS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DISTRIBUIDOS POR CNAE 37

CAPÍTULO 3.
CONTENIDO, AFECTACIÓN Y REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL 97

CAPÍTULO 4.
PANORAMA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL 133

Panorama General 135

CAPÍTULO 5.
PARTE GENERAL DE LA CONTRATACIÓN 169

5.1. Ámbito 171
5.1.1. Ámbito funcional 171
5.1.2. Ámbito personal 185
5.1.3. Ámbito temporal 186
5.2. Denuncia y prórroga de los convenios colectivos 192
5.3. Compensación y absorción 207
5.4. Ingresos, ascensos y período de prueba 211
5.5. Movilidad de personal 217
5.6. Clasificación profesional 223
5.7. Formación 239
5.8. Cláusulas de garantía personal o de vinculación a la totalidad 245
5.9. Inaplicación de condiciones pactadas en convenio 247
5.10. Comisión paritaria 256
5.11. Solución extrajudicial de los conflictos 281
5.12. Normas supletorias 289

CAPÍTULO 6.
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 295

6.1 Jornada anual 297
6.2. Calendario laboral 311
6.3. Distribución flexible de la jornada de trabajo y tiempo de descanso e interrupción 318
6.4. Desconexión digital 353
6.5. Horas extraordinarias 354
6.6. Vacaciones 366
6.7. Licencias retribuidas 369

6.8. Licencias no retribuidas 407
6.9. Días de asuntos propios o de libre disposición 411
6.10. Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos 415
6.11. Servicios de retén, disponibilidad y guardias 432

CAPÍTULO 7.
RETRIBUCIONES, INCREMENTOS Y CONCEPTOS SALARIALES 445

7.1. Retribuciones 447
7.2. Retribución-hora 448
7.3. Incremento salarial 483
7.4. Cláusulas de revisión salarial 489
7.5. Dietas 500
7.6. Pagas extraordinarias 512
7.7. Antigüedad 519
7.8. Otros complementos salariales y conceptos retributivos 530
7.9. Productividad 555
7.10. Incentivos a la producción o al rendimiento 560

CAPÍTULO 8.
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS, MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PECULIARIDADES 573

8.1. Complementos de incapacidad temporal 575
8.2. Seguros colectivos 595
8.3. Otras mejoras sociales 602
8.4. Excedencias 609
8.5. Absentismo 620
8.6. Cambio de titularidad empresarial: la subrogación 627
8.7. Extinción del contrato por dimisión del trabajador 665

CAPÍTULO 9.
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO 669

9.1. Modalidades de contratación 671
Empresas de trabajo temporal 679
Contrato a tiempo parcial 686
9.2. Jubilación y otras medidas de fomento del empleo 690
Jubilación anticipada 691
Jubilación parcial 693
Otras medidas de fomento del empleo 704

CAPÍTULO 10.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO 715

10.1. Regulación y tipificación de las faltas laborales 717

CAPÍTULO 11.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 723

11.1. Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral 725

CAPÍTULO 12.
CLÁUSULAS MEDIOAMBIENTALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL 759

12.1. Cláusulas medioambientales 761

CAPÍTULO 13.
IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL 767

13.1. Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral 769
13.1.1. Modificación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres 778
13.1.2. Modificaciones estatuto de los trabajadores 778
13.1.2.1. Igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28) y Derechos de información de los representantes (art. 64.3 y 7 a)) 778
13.1.2.2. Jornada (Art. 34). Se modifica el apartado 34.8 779
13.1.2.3. Descanso semanal, fiestas y permisos (art. 37) 781
13.1.2.4. Excedencias (art. 46) 782
13.1.2.5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48) 782
13.1.3. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro 784
13.1.3.1. Definición de los planes de igualdad 784
13.1.3.2. Están obligadas a tener plan de igualdad 784
13.1.3.3. Diagnóstico de situación 785
13.1.3.4. Ámbito subjetivo 786
13.1.3.5. Contenido mínimo de los planes de igualdad 786
13.1.3.6. Vigencia y revisión de los planes 787
13.1.3.7. Procedimiento de negociación 787
13.1.3.8. Registro de planes de igualdad 789
13.1.4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 789
13.1.4.1. Principio de transparencia retributiva 789
13.1.4.2. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor 790
13.1.4.3. Registro retributivo 790
13.1.4.4. Auditoría retributiva 791
13.2. Ley de igualdad de trato y no discriminación 793

CAPÍTULO 14.
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES 815

14.1. Representación de los trabajadores 817
14.2. Funciones y competencias 819
14.3. Derechos y garantías 821

ANEXOS 837

Anexo I. Relación de actividades económicas del Sector del Metal (CNAE) 839
Anexo II. V AENC 846

ÍNDICE
DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadros:

- I. Tabla general de códigos cnae del sector del metal 47
- II. Tabla general de códigos CNAE del sector del mental. Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta 60
- CNAE Industria. I. Tabla códigos Cnae sector industria 73
- CNAE Industria. II. Tabla general codigos cnae industria / (datos ordenados de mayor a menor sobre el total de afiliados) 80
- Cnaes instalación, reparación y mantenimiento 87
- Cuadro n.º 1. Centrales sindicales firmantes y censo laboral afectado 154
- Cuadro n.º 2. Ámbito funcional de los convenios provinciales de la industria del metal 178
- Cuadro n.º 3. Ámbito temporal de los convenios provinciales de la industria del metal 189
- Cuadro nº 4. Denuncia y prórroga del convenio 195
- Cuadro n.º 5. Período de prueba 212
- Cuadro n.º 6. Movilidad de personal 218
- Cuadro n.º 7. Clasificación profesional 230
- Cuadro n.º 8. Formación 241
- Cuadro n.º 9. Inaplicación de condiciones de trabajo 252
- Cuadro n.º 10. Comisión paritaria 259
- Cuadro nº 11. La solución extrajudicial de conflictos 284
- Cuadro n.º 12. Normas supletorias y recepción del convenio estatal del metal 290
- Cuadro n.º 13. Jornada laboral anual 299
- Cuadro n.º 14. Evolución de la jornada pactada en los convenios provinciales 2018-2025 308
- Cuadro n.º 15. Calendario laboral 313
- Cuadro n. º 16. Distribución flexible de la jornada de trabajo y tiempo de descanso e interrupción 325
- Cuadro n.º 17. Horas extraordinarias 357
- Cuadro nº 18. Vacaciones y licencias retribuidas 375
- Cuadro n.º 19. Otras licencias retribuidas 391
- Cuadro n.º 20. Licencias no retribuidas 407

- Cuadro n.º 21. Turnicidad y nocturnidad 422
- Cuadro n.º 22. Retribución de un trabajador por hora trabajada 451
- Cuadro n.º 23. Retribución por hora trabajada de un trabajador. Ordenado por categorías de mayor a menor 471
- Cuadro n.º 24. Incremento de la retribución por hora trabajada. (% de variación anual) 478
- Cuadro n.º 25. Salario hora de la industria del metal en los últimos 5 años, según categorías 481
- Cuadro n.º 26. Incrementos medios salariales de la industria del metal en los últimos 5 años, en comparación con el incremento medio del total de la economía nacional 482
- Cuadro n.º 27. Evolución de los incrementos salariales pactados 2017-2023 487
- Cuadro n.º 28. Incremento salarial inicial pactado y cláusulas de revisión 495
- Cuadro n.º 29. Dietas, kilometraje y plus distancia 506
- Cuadro n.º 30. Pagas extraordinarias 514
- Cuadro n.º 31. Las cláusulas de antigüedad 521
- Cuadro n.º 32. Otros complementos y conceptos retributivos 533
- Cuadro n.º 33. Productividad 556
- Cuadro n.º 34. Incentivos 562
- Cuadro n.º 35. Regulación de las prestaciones complementarias a la seguridad social por IT 582
- Cuadro n.º 36. Seguros colectivos 597
- Cuadro n.º 37. Otras mejoras sociales 603
- Cuadro n.º 38. Excedencias 611
- Cuadro n.º 39. Absentismo 625
- Cuadro n.º 40. Cláusulas de subrogación convencional 641
- Cuadro n.º 41. Plazos de preaviso 666
- Cuadro n.º 42. Modalidades de contratación 676
- Cuadro n.º 43. Empresas de trabajo temporal 682
- Cuadro n.º 44. Contrato a tiempo parcial 688
- Cuadro n.º 45. Jubilación anticipada y parcial 699
- Cuadro n.º 46. Otras medidas de fomento del empleo 706
- Cuadro n.º 47. Régimen disciplinario 719
- Cuadro n.º 48. Prendas de trabajo y reconocimientos médicos 729
- Cuadro n.º 49. Organización de la prevención 741
- Cuadro n.º 50. Instrumentos de conciliación 772

- Cuadro n.º 51. Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral 796
- Cuadro n.º 52. Órganos de representación de los trabajadores 824

Gráficos:

Gráficos de comparación retribuciones provinciales:

- Gráfico n.º 22.1. Andalucía 454
- Gráfico n.º 22.2. Aragón 455
- Gráfico n.º 22.3. Asturias 456
- Gráfico n.º 22.4. Baleares 457
- Gráfico n.º 22.5. Canarias 458
- Gráfico n.º 22.6. Aragón 459
- Gráfico n.º 22.7. Cantabria 460
- Gráfico n.º 22.8. Castilla y León 461
- Gráfico n.º 22.9. Castilla La Mancha 462
- Gráfico n.º 22.10. Cataluña 463
- Gráfico n.º 22.11. Comunidad Valenciana 464
- Gráfico n.º 22.12. Extremadura 465
- Gráfico n.º 22.13. La Rioja 466
- Gráfico n.º 22.14. Madrid 467
- Gráfico n.º 22.15. Murcia 468
- Gráfico n.º 22.16. Navarra 469
- Gráfico n.º 22.17. País Vasco 470

Retribución por hora trabajada de un trabajador.

Ordenado por categorías de mayor a menor:

- Gráfico n.º 23.1. Comparación retribuciones provinciales. (Grupo 7. Antiguo peón) 474
- Gráfico n.º 23.2. Comparación retribuciones provinciales. (Grupo 5. Antiguo oficial 1.ª obrero) 475
- Gráfico n.º 23.3. Comparación retribuciones provinciales. (Grupo 5. Antiguo ingeniero-licenciado) 476
- Gráfico n.º 23.4. Comparación retribuciones provinciales. (Grupo 1. Antiguo oficial 1.ª administrativo) 477

Durante más de tres décadas, José Luis Vicente Blázquez ha sido responsable de la redacción, coordinación y edición de La negociación colectiva en la Industria del Metal. *Valga como homenaje y agradecimiento por su magnífica labor durante estos años la presente edición de este estudio, que se ha convertido en una referencia para la negociación colectiva del Sector del Metal y para la de todos los sectores productivos de la economía española.*

PRESENTACIÓN

El Departamento de Relaciones Laborales de CONFEMETAL ha realizado, un año más, el estudio comparado de los convenios colectivos provinciales de la Industria y los Servicios del Metal. El objetivo del mismo es facilitar información, a los negociadores de las organizaciones y empresas del Sector, sobre el desarrollo de la negociación colectiva en el dicho ámbito territorial durante al año 2023.

El planteamiento que se ha seguido para su elaboración ha consistido en abordar el contenido clásico de la materia negocial que se encuentra recogido en los distintos convenios mediante un análisis comparado de los mismos. Las conclusiones y los datos aportados permiten conocer las novedades, contenidos y la evolución general de los cincuenta convenios provinciales de la industria del metal y la posición de cada uno de ellos en relación con el conjunto.

Se recogen, también, todas las referencias y contenidos que los negociadores de los distintos convenios provinciales han ido introduciendo en su articulado a lo largo de los últimos períodos de negociación sobre las reformas del mercado laboral y los resultados del proceso de diálogo social.

En 2023 se registraron todos los convenios provinciales, **no quedando ninguno sin negociar** para ese período de efectos económicos: veinticinco convenios se habían negociado antes de dicho año y los otros veinticinco lo hicieron en el transcurso del mismo.

Las referencias sobre Teruel corresponden al convenio colectivo cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2022, al no haberse publicado en el BOP el nuevo convenio en la fecha de redacción de este estudio.

CAPÍTULO 1.
ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL METAL

La estructura de la negociación del metal, a diferencia de la de otros sectores productivos, está integrada por un conjunto de convenios, en general, relativamente homogéneos, dada la heterogeneidad de los subsectores y actividades distintas que la conforman. En esta estructura predomina tradicionalmente el nivel sectorial provincial de negociación.

El número total de empresas que se pueden incluir en el sector de la industria y los servicios del metal, según su actividad principal, es de unas 219 760, aproximadamente, de las cuales el 90,66 % tienen menos de 10 trabajadores, el 8,64 % tienen entre 10 y 100 trabajadores y el 0,70 % supera los 100 trabajadores.

Las grandes empresas del metal de más de 500 trabajadores suponen un 1,09 % del total de las grandes empresas en España.

Con la excepción del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM); el Convenio General sobre la Ferralla; el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos; el autonómico de la Industria Metalgráfica de Cataluña; y los convenios de empresa, el grueso de los convenios del sector tienen por ámbito territorial, como se ha señalado, la provincia o la comunidad autónoma uniprovincial.

Respecto a las Ordenanzas laborales, la que corresponde a la Industria Siderometalúrgica (OLIS) –aunque derogada el 1 de diciembre de 1971– continúa «vigente» como norma supletoria en alguno de los convenios colectivos provinciales, ya que las partes negociadoras de los mismos la consideran como una norma pactada en alguna de sus materias.

En la industria metalgráfica, por otro lado, solo permanece vigente el artículo 60 de la Ordenanza Laboral para Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos (OLIM), relativo a los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

El Convenio General del Metal (CGM), suscrito en 1987 entre CONFEMETAL y el sindicato UGT (sin que alcanzara la representación mínima necesaria para constituirse en convenio colectivo estatutario) continúa en parte vigente en algún convenio colectivo provincial por reproducción de algunas de sus materias, a pesar de que, una vez finalizado su período de vigencia, las partes firmantes no efectuaron la prórroga tácita del mismo.

Los sindicatos y las organizaciones empresariales deben ser conscientes de que la remisión expresa a la derogada Ordenanza Laboral, o al Convenio General del Metal implica que dichas normas podrán ser aplicadas pese a su derogación formal, si bien como contenido del convenio que las rescata y no como Ordenanza Laboral o Convenio General del Metal propiamente dichos.

El Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), firmado por primera vez en 2016, responde a la necesidad de dar contenido al papel coordinador que el ordenamiento y la realidad actual del sector atribuyen al ámbito estatal.

Las organizaciones sindicales y empresariales signatarias del CEM, siguiendo lo dispuesto en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), pactaron la organización negocial del sector, estableciendo en el art. 10 que este se estructura en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

1. **Ámbito estatal**. Comprende todo el ámbito territorial español (el CEM).
2. **Ámbito territorial y subsectorial**. Comprende los convenios colectivos siguientes:
   - Los convenios colectivos sectoriales actualmente existentes en el ámbito **provincial**.
   - Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una **comunidad autónoma** y que sustituyan a los provinciales.
   - Los convenios **subsectoriales** actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM).
3. **Ámbito de empresa**. Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existentes o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

CONFEMETAL, CC.OO. de industria y UGT-FICA, mediante esta estructura negocial, pretenden evitar el nacimiento de nuevas unidades de negociación provinciales o subsectoriales en el sector para no contribuir más a su fragmentación y con ello eludir la negociación en cascada, permitiendo únicamente en el ámbito territorial la existencia de convenios colectivos autonómicos y siempre que estos sustituyan a los actuales convenios provinciales.

Como se ha señalado, el mayor peso específico en la estructura convencional del sector corresponde a los convenios colectivos sectoriales provinciales, que suman un total de 62, de los cuales la mayoría se autodenominan «convenio colectivo para la industria siderometalúrgica», «convenio colectivo del sector del metal», «convenio colectivo para la industria del metal», etc.

Del total de esos 62 convenios, 7 son de Comunidad Autónoma uniprovincial (Asturias, Baleares, Cantabria, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja) y 2 de Ciudad Autónoma (Ceuta y Melilla). El resto, 42, tienen como ámbito funcional de aplicación el territorio de las provincias de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Granada, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Lérida, Lugo, Málaga, Orense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Tenerife, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Igualmente, existen otros 11 convenios referidos a actividades generalmente incluidas en el ámbito funcional de los convenios para la industria siderometalúrgica, pero que han sido dotados de una regulación específica y autónoma dentro del sector en calidad de actividades subsectoriales. Así, existen:

- 6 convenios provinciales subsectoriales de talleres de reparación de vehículos: Asturias, Navarra, La Rioja (que comprende también el mantenimiento y la ITV), Málaga y Huelva.
- 2 convenios subsectoriales de fontanería y afines: Navarra y Vizcaya.
- 1 convenio de cuchillería y afines: Albacete.
- 2 convenios provinciales subsectoriales de montajes: Asturias y Huelva.

En cuanto a la actividad metalgráfica, esta plantea una cierta confusión en torno a su definición, pues se trata de una actividad que, en principio, parece que debería estar incluida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, por cuanto este se aplica a «las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y botería [...] cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros», y porque en

la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), no existe una concreta subsección ni una división específica referida a dichos productos metalgráficos, que con carácter general se incluyen en la industria del metal, lo cual podría llevar a pensar que la actividad metalgráfica sería un apéndice dentro de dicho sector.

No obstante, la diferenciación respecto al sector de la industria del metal viene de lejos, ya que si bien la Orden del Ministerio de Trabajo del 13 de marzo de 1936 reconducía a la metalurgia el grabado en metales en todas sus manifestaciones, y el Reglamento del 11 de noviembre de 1938 para el Trabajo en la Industria Metalúrgica no hacía referencia alguna a la industria metalgráfica, la reglamentación siguiente, esto es, la Orden del Ministerio de Trabajo del 16 de julio de 1942 (que establecía la reglamentación para la industria siderometalúrgica en su artículo 2.4) excluía de su ámbito a las actividades metalgráficas.

Con posterioridad, la actividad metalgráfica se ha articulado normativamente en diversas reglamentaciones, si bien ninguna de ellas hacía mención al espesor de la chapa. De ello debe concluirse que la diferenciación actual es de carácter histórico, dado que esta actividad, por sus peculiaridades, ha tenido una regulación autónoma y diferenciada de la del sector siderometalúrgico, viendo dirimido el conflicto entre ambas regulaciones sectoriales en razón del espesor de la capa con la que se trabaja.

Así, y refiriéndonos exclusivamente a la normativa más reciente, la Orden del 1 de diciembre de 1971, que aprueba la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos (OLIM), ya en su art. 1.º introducía la delimitación del sector en razón del espesor de la chapa. Ahora bien, existe una excepción a dicho límite, y es el relativo a la fabricación de aerosoles, que con independencia del espesor de la chapa con la que se fabriquen (esto es, incluso cuando la chapa sea de un espesor superior a los 0,5 milímetros) se rige por la de la industria metalgráfica, quizás porque la diferenciación entre subsectores se halla en el proceso de manipulación y tratado de la chapa, que no siem-

pre depende de su espesor sino de la naturaleza del producto resultante del proceso industrial.

La OLIM fue derogada el día 31 de diciembre de 1995, aunque el proceso de sustitución no concluyó en esa fecha, sino el 22 de octubre de 1996, momento en que se publica el primer convenio colectivo de ámbito nacional para la industria metalgráfica, sustitutivo de la misma, aunque esta la sigue considerando como derecho supletorio pactado. En referencia a la industria metalgráfica existen dos convenios, uno de ámbito estatal y otro de ámbito autonómico para la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Por último, el Convenio General de Ferralla, que data de 1999, afecta a las «empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados», que realicen su actividad en todo el ámbito del Estado español.

En relación con la actividad metalgráfica y la de ferralla, a pesar de pertenecer ambas al sector del metal, no son objeto de análisis en este estudio, que se centra exclusivamente en los convenios provinciales de la industria y los servicios del metal.

La estructura de la negociación colectiva en el sector del metal quedaría cerrada con la inclusión en la misma de los convenios de empresa, en la medida en que en este nivel se negocian alrededor de 600 convenios colectivos.

Puede concluirse que todo ello origina una estructura negocial con un excesivo número de convenios colectivos que afectan, principalmente, a pymes con pocos trabajadores en plantilla y que suele traducirse, en términos generales, en una negociación:



- **Compleja** (dadas las unidades negociales existentes).
- **Lenta** (la duración promedio de la negociación de un convenio es de 6 meses).
- **Conflictiva** (el sector del metal encabeza habitualmente el listado de horas perdidas por huelgas).
- **Conservadora** (los negociadores hacen un uso muy limitado de las posibilidades de negociación que ofrece el Estatuto de los Trabajadores).
- **Fuertemente salariada**, en la que los negociadores utilizan como referencia básica para determinar los incrementos salariales, elementos ajenos al rendimiento o a los resultados de las empresas.
- Y en la que cada día tienen mayor peso los denominados **servicios del metal**.

NORMATIVA REGULADORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL METAL

1) ORDENANZAS LABORALES

a) De la industria siderometalúrgica

› Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica (Orden del 29 de julio de 1970, publicada en el BOE de 25 de agosto de 1970).

› Orden del 17 de febrero de 1988 por la que se deroga la Reglamentación de Trabajo en las empresas dedicadas a la Producción de

Frío Industrial, y las Ordenanzas Laborales para las Actividades Avícolas, las Industrias de Conservas y Salazones de Pescados, las Industrias Químicas y la Industria Siderometalúrgica (BOE del 29 de febrero de 1988).

- Orden del 22 de abril de 1976 por la que se aprueban las Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores dependientes de empresas de Montaje y Auxiliares de este sector laboral (BOE del 28 de abril de 1976).
- Orden del 20 de julio de 1939 por la que se aprueban las Normas de aplicación de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica a la Industria de Óptica y Mecánica de Precisión.
- Orden del 18 de mayo de 1973 por la que se aprueban las Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajos de Tendido de Líneas de Conducción de Energía Eléctrica y Electrificación de Ferrocarriles (BOE del 30 de mayo de 1973).

b) De la industria metalgráfica

- Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, Construcción de Envases Metálicos, Tapón Corona, Tubos de Plomo y Estampaciones en Chapa (Orden del 1 de diciembre de 1971, publicada en el BOE del día 22).
- Orden del 28 de diciembre de 1994 (BOE del día 29). Prórroga y derogación tácita de la ordenanza precedente.

2) CONVENIOS COLECTIVOS GENERALES

a) Industria del metal

- Convenio General del Metal. Convenio colectivo de eficacia limitada para la Industria Siderometalúrgica. Resolución de 25 de mayo de 1987 (BOE 26 de junio de 1987).

- Acuerdo Estatal del Sector del Metal. Resolución del 7 de agosto de 2008 (BOE 22 de agosto de 2008), 3 de marzo de 2009 (BOE 20 de marzo de 2009), 12 de mayo de 2009 (BOE 29 de mayo de 2009), 29 de octubre de 2009 (BOE 12 de noviembre de 2009), 6 de octubre de 2010 (BOE 21 de octubre de 2010), 5 de abril de 2011 (BOE 15 de abril de 2011), 8 de febrero de 2012 (BOE 22 de febrero de 2012), 22 de abril de 2013 (BOE 10 de mayo de 2013), 23 de noviembre de 2015 (BOE 7 de diciembre de 2015) y 25 de julio de 2016 (BOE 11 de agosto de 2016), derogado por la Disposición Derogatoria del CEM.
- II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. Resolución del 7 de junio de 2017 (BOE 19 de junio del 2017).
- III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. Resolución del 11 de diciembre de 2019 (BOE de 19 de diciembre de 2019).
- IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal. Resolución de 29 de diciembre de 2021 (BOE de 12 de enero de 2022) y Resolución de 22 de abril de 2022 (BOE de 5 de mayo de 2022).

b) Ferralla

- VII Convenio Colectivo General de Ferralla. Resolución del 5 de febrero de 2024 de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de Industrias Ferralla 2023-2024 (BOE 16 de febrero de 2024).

c) Metalgráfica

- Convenio Colectivo Estatal para la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (Resolución del 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivos de la Industria Metalgráfica y de

fabricación de envases metálicos, publicado en el BOE 19 de julio de 2022).

3) CONVENIOS AUTONÓMICOS

Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Metalgráfica de Cataluña, firmado el 10 de enero de 2023 y publicado el 21 de junio de 2023 en el DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya).

Resolución EMT/2152/2023, de 9 de mayo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Metalgráfica de Cataluña 2022-2024.

4) CONVENIOS PROVINCIALES SECTORIALES

a) De la Industria Siderometalúrgica

Ámbito Autonómico

- Asturias: Convenio para la Industria del Metal.
- Baleares: Convenio del Sector del Metal.
- Cantabria: Convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica.
- Ceuta: Convenio para el Sector del Metal.
- Madrid: Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.
- Melilla: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas.
- Murcia: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- Navarra. Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- La Rioja: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.

Ámbito Provincial

- Álava: Convenio sectorial para la Industria Siderometalúrgica.
- Albacete: Convenio Industrias, las Nuevas Tecnologías y Servicios del Sector del Metal.
- Alicante. Convenio de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector del Metal.
- Almería: Convenio de la Industria Siderometalúrgica.
- Ávila: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Badajoz: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Barcelona: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- Burgos: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- Cáceres: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Cádiz: Convenio de la Industria del Metal.
- Castellón: Convenio de las Industrias Siderometalúrgicas.
- Ciudad Real: Convenio del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal.
- Córdoba: Convenio del Sector del Metal.
- La Coruña: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- Cuenca: Convenio del Metal.
- Gerona: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Granada: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas.
- Guadalajara: Convenio de Industrias Siderometalúrgicas.
- Guipúzcoa: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- Huesca: Convenio para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

(continuación...)

- Jaén: Convenio para la Industria Siderometalúrgica.
- León: Convenio para el Sector Siderometalúrgico.
- Lérida: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas.
- Lugo: Convenio para las Industrias de Siderometalurgicas.
- Málaga: Convenio Siderometalúrgico.
- Orense: Convenio para las Industrias de Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.
- Palencia: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalurgias.
- Las Palmas de Gran Canaria: Convenio para la actividad Siderometalurgia.
- Pontevedra: Convenio del Sector de Industrias del Metal sin convenio propio.
- Salamanca: Convenio para las actividades de Siderometalurgia.
- Segovia: Convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica.
- Sevilla: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Soria: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas.
- Tarragona: Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas.
- Tenerife: Convenio para el Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.
- Teruel: Convenio para el Sector de la Industria Siderometalúrgica.

(continuación...)

- Toledo: Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas.
- Valencia: Convenio para la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.
- Valladolid: Convenio para la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.
- Vizcaya: Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica.
- Zamora: Convenio para el Sector del Metal Industria.
- Zaragoza: Convenio para la Industria, Tecnología y Servicios del Metal.

b) De talleres de reparación de vehículos

Ámbito autonómico

- Asturias: Convenio para Talleres de Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas.
- Navarra: Convenio para el Sector de Talleres de Reparación de Vehículos.
- La Rioja: Convenio para el Sector de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.

Ámbito provincial

- Albacete: Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.
- Huelva: Convenio para el Sector de Automoción.
- Málaga: Convenio para el Sector de Automoción.

c) De fontanería y afines

Ámbito autonómico

- Navarra: Convenio para el Sector de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines.

Ámbito provincial

- Vizcaya: Convenio para el Sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado.

d) De cuchillería y afines

Ámbito provincial

- Albacete: Convenio para las Industrias de Cuchillería y Afines.

e) De montajes y auxiliares

Ámbito autonómico

- Asturias: Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares del Metal.

Ámbito provincial

- Huelva: Convenio para el Sector de Montajes.

CAPÍTULO 2.
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL AFILIADOS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DISTRIBUIDOS POR CNAE

El ámbito funcional de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, descrito de manera genérica en el art. 2 del CEM, comprende las actividades de:

- Fabricación
- Elaboración
- Transformación
- Montaje
- Reparación
- Mantenimiento
- Almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales

En todas ellas el nexo común es la materia principal con la que se trabaja: el metal.

Una vez conceptualizado el ámbito funcional con la enumeración de un elenco muy amplio de actividades heterogéneas, en el Anexo I del CEM se listan 146 CNAE de actividades del sector. Estas actividades tienen carácter enunciativo no exhaustivo, por lo que son susceptibles de ser ampliadas o complementadas con otras actividades económicas que en el futuro puedan incluirse en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y ser consideradas parte del sector. Solo se excluyen las actividades de las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización, siendo también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y botería, siempre y cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Al abarcar un elenco tan grande de actividades, la concurrencia con otros sectores, principalmente con el sector de la construcción, es

frecuente, hecho que se convierte en una fuente de conflictos al sufrir un solapamiento, algo que también se da en los nuevos sectores económicos que utilizan de alguna manera productos metálicos en su actividad.

De los 146 CNAE incluidos en el Anexo I del CEM, la denominada industria manufacturera del sector del metal, la industria tradicional que comprende los CNAE 24 al 30, abarca 54 CNAE.

Las actividades de instalación, reparación y mantenimiento más significativas del sector son 29 CNAE, los cuales se relacionan en los CNAE:



- 33.11 a 33.20.
- El 43.21, 43.22 y el 43.29.
- Parte del 43.32 (instalaciones de carpintería, ya que solo afectaría a la carpintería metálica).
- Parte del 43.99 (otras actividades de construcción especializada n.c.o.p., referidas al montaje de piezas de acero curvado, montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo, y la construcción de chimeneas y hornos industriales).
- El CNAE 45.20 (venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios, del que habría que excluir la venta).
- El 61.10 (telecomunicaciones por cable, pero solo las actividades de mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite), el 61.20, 61.30 y 61.90.

(continuación...)

- El 62.03 (gestión de recursos informáticos en los caso en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de equipos), el 62.90 (otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática, en concreto, los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación –montaje– de ordenadores personales).
- También están incluidos en este bloque el CNAE 95.11, 95.12, 95.21, 95.22 y 95.24 (reparación de muebles y artículos de menaje, cuando se trate de muebles y artículos metálicos).
- El 95.25 y parte del 95.29 (reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico, pero solo cuando se trate de reparación de bicicletas, instrumentos musicales, juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal).

El Anexo I incluye, igualmente, a 30 CNAE, cuya actividad está compartida con otros sectores económicos, por lo que solo serían atribuibles al sector del metal aquellas actividades o servicios referidos a la reparación, mantenimiento o instalación, o que se refieran a componentes metálicos. Estos CNAE figuran en dicho Anexo con un asterisco (*).

Según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), a 31 de noviembre de 2023, los CNAE de la industria tradicional del sector, esto es, los comprendidos entre el 24 y el 30 más el CNAE 31.03 (fabricación de colchones), el 32.11 (fabricación de monedas), el 32.12 (fabricación de artículos de joyería y similares), el 32.13 (fabricación de artículos de bisutería y similares) y el 32.50 (fabricación de instrumentos y suministros

médicos y odontológicos), suman un total de 734 010 trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS).

Debemos señalar que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) no facilita datos de trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social de los CNAE 24.46 (procesamiento de combustibles nucleares) y 30.40 (fabricación de vehículos militares de combate).

Los incluidos en los CNAE correspondientes al grupo de Instalación, montaje y mantenimiento (33, 43, 45, 61, 71, 80 y 95), con las salvedades señaladas más arriba, suman 652 831 afiliados.

El grupo de CNAE compartidos con otros sectores económicos suma 750 085 afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, de los cuales al menos un tercio (250 095) son trabajadores del sector.

En definitiva, el número de trabajadores del sector afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, correspondientes a los CNAE tradicionales de la industria del metal alcanza los 734 010 empleados, que sumados a los que realizan actividades de instalación, reparación y mantenimiento, que son 635 831 afiliados, suman un total de 1 386 841 personas y si añadimos la estimación de los trabajadores de los CNAE compartidos 1 636 936.

Del total de los 146 CNAE, los que tienen un mayor número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social son los siguientes:

- **4321 – Instalaciones eléctricas**: con un total de 179 092 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en la pequeña empresa (10 a 49 empleados), con 70 176 afiliados.
- **4520 – Mantenimiento y reparación de vehículos de motor**: con un total de 149 625 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en microempresa (1 a 9 empleados), con 73 373 afiliados.
- **2932 – Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor**: con un total de 71 424 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados), con 38 533 afiliados.
- **2910 – Fabricación de vehículos de motor**: con un total de 62 037 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados), con 58 945 afiliados.
- **4322 – Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado**: con un total de 73 583 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (10 a 49 empleados), con 33 799 afiliados.
- **2512 – Fabricación de carpintería metálica**: con un total de 58 394 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (1 a 9 empleados), con 24 486 afiliados.
- **4329– Otras instalaciones en obras de construcción**: con un total de 46 786 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (1 a 9 empleados), con 16 973 afiliados.

(continuación...)

- **3312 – Reparación de maquinaria**: con un total de 42 128 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 16 647 afiliados.
- **2562 – Ingeniería mecánica por cuenta de terceros**: con un total de 33 054 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 15 915 afiliados.
- **2550 – Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos**: con un total de 28 266 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las medianas empresas (50 a 249 empleados), con 11 174 afiliados.

De los 10 CNAE con mayor número de trabajadores afiliados al Régimen General, la mitad (5), corresponden al sector de servicios del metal, y los otros 5 a actividades de la industria manufacturera.

El CNAE 4321, de Instalaciones eléctricas, con un total de 179 082 afiliados al Régimen General es el que aglutina un mayor número de ellos, concretándose en empresas de 10 a 49 empleados que dan ocupación a 70 176 afiliados. Le sigue el CNAE 4520 de Mantenimiento y reparación de vehículos de motor, con 149 625 afiliados pertenecientes a microempresas de entre 1 y 9 empleados, ya que estos dan ocupación a 73 786 afiliados.

El CNAE 2932 de Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor, con 71 424 afiliados, es la actividad de la industria del metal que tiene mayor número de trabajadores, concentrándose más de la mitad de ellos (38 533 afiliados) en empresas de 250 o más trabajadores.

Le sigue el CNAE 2910 de Fabricación de vehículos de motor, que tiene 62 037 afiliados, concentrándose el 95,02 % de ellos en empresas de 250 o más trabajadores.

Los 10 CNAE con mayor número de afiliados dan trabajo nada menos que a 744 389 trabajadores del sector.

Los datos de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social por CNAE y ámbito territorial provincial en el sector, ponen de manifiesto que:

- Madrid, con 200 781.
- Barcelona, con 201 303 afiliados.
- Valencia, con 84 588.
- Vizcaya, con 57 613.
- Zaragoza, con 56 174.
- Sevilla, con 46 052.
- Guipúzcoa, con 44 423.
- Navarra, con 42 570
- Pontevedra, con 40 914.
- Asturias, con 37 291.
- Murcia, con 36 811.
- Alicante, con 33 888.

...y La Coruña, con 31 624.

...son las provincias que tienen el mayor número de trabajadores de la industria y los servicios del sector del metal afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

El mayor número de trabajadores afiliados de la industria del metal se encuentra en:

- Barcelona, con 119 150 personas.
- Madrid, con 79 624.
- Valencia, con 50 947.
- Vizcaya, con 40 359.
- Zaragoza, con 40 503.
- Guipúzcoa, con 36 889.
- Navarra, con 32 803.
- Pontevedra, con 26 952.
- Asturias, con 22 937.
- Álava, con 22 683.

En los servicios del sector del metal (instalación, reparación y mantenimiento) tenemos:

Madrid, con 121 679 afiliados.
Barcelona, con 81 631.
Valencia, con 33 641.
Sevilla, con 25 239.
Alicante, con 21 399.
Murcia, con 20 551.
Málaga, con 20 027.
Baleares, con 19 598.
La Coruña, con 17 685.
Vizcaya, con 17 254 afiliados.

I. TABLA GENERAL DE CÓDIGOS CNAE DEL SECTOR DEL METAL[1]

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	0910 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural (La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación)	44	49	128	588	809
1	REGIMEN GENERAL	2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	725	2 805	6 460	15 560	25 550
1	REGIMEN GENERAL	2420 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	168	506	2 595	3 512	6 781
1	REGIMEN GENERAL	2431 Estirado en frío	7	142	186	0	335
1	REGIMEN GENERAL	2432 Laminación en frío	35	79	730	408	1 252
1	REGIMEN GENERAL	2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1 042	3 914	3 129	0	8 085
1	REGIMEN GENERAL	2434 Trefilado en frío	88	161	1 150	0	1 399
1	REGIMEN GENERAL	2441 Producción de metales preciosos	11	15	0	0	26
1	REGIMEN GENERAL	2442 Producción de aluminio	123	820	3 484	3 736	8 163
1	REGIMEN GENERAL	2443 Producción de plomo, zinc y estaño	18	38	394	899	1 349
1	REGIMEN GENERAL	2444 Producción de cobre	30	276	360	1 163	1 829
1	REGIMEN GENERAL	2445 Producción de otros metales no férreos	107	326	409	384	1 226

1. Los CNAE sombreados corresponden a actividades compartidas con otros sectores productivos.

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2451 Fundición de hierro	174	1001	2163	1603	4941
1	REGIMEN GENERAL	2452 Fundición de acero	32	388	1453	678	2551
1	REGIMEN GENERAL	2453 Fundición de metales ligeros	115	620	1072	1296	3103
1	REGIMEN GENERAL	2454 Fundición de otros metales no férreos	337	1268	1728	1363	4696
1	REGIMEN GENERAL	2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4.753	13080	7756	4735	30324
1	REGIMEN GENERAL	2512 Fabricación de carpintería metálica	22982	24486	9996	930	58394
1	REGIMEN GENERAL	2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	228	827	481	0	1536
1	REGIMEN GENERAL	2529 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	962	4354	4347	0	9663
1	REGIMEN GENERAL	2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	25	325	71	472	893
1	REGIMEN GENERAL	2540 Fabricación de armas y municiones	51	147	1571	1007	2776
1	REGIMEN GENERAL	2550 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2274	8954	11174	5864	28266
1	REGIMEN GENERAL	2561 Tratamiento y revestimiento de metales	2601	8704	5892	978	18175
1	REGIMEN GENERAL	2562 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6084	15916	9331	1723	33054

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	922	2274	1568	0	4764
1	REGIMEN GENERAL	2572 Fabricación de cerraduras y herrajes	1567	2087	1207	978	5839
1	REGIMEN GENERAL	2573 Fabricación de herramientas	1603	3868	3138	604	9213
1	REGIMEN GENERAL	2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	70	412	194	0	676
1	REGIMEN GENERAL	2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	232	1317	4348	2494	8391
1	REGIMEN GENERAL	2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	584	2138	1670	0	4392
1	REGIMEN GENERAL	2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1013	730	333	2520
1	REGIMEN GENERAL	2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2549	5703	4756	1639	14647
1	REGIMEN GENERAL	2611 Fabricación de componentes electrónicos	915	2941	5258	966	10080
1	REGIMEN GENERAL	2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados	47	400	183	0	630
1	REGIMEN GENERAL	2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	225	288	54	988	1555
1	REGIMEN GENERAL	2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones	282	1212	1448	1022	3964
1	REGIMEN GENERAL	2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo	133	246	374	0	753
1	REGIMEN GENERAL	2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	560	1577	3584	6317	12038
1	REGIMEN GENERAL	2652 Fabricación de relojes	46	97	53	0	196

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2660 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	146	541	465	658	1810
1	REGIMEN GENERAL	2670 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	113	263	315	0	691
1	REGIMEN GENERAL	2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (solamente "la fabricación de soportes para disco duro")	1	0	0	0	1
1	REGIMEN GENERAL	2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	233	1245	3345	3497	8320
1	REGIMEN GENERAL	2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	189	1195	2231	5543	9158
1	REGIMEN GENERAL	2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	53	327	320	1852	2552
1	REGIMEN GENERAL	2731 Fabricación de cables de fibra óptica	16	11	157	0	184
1	REGIMEN GENERAL	2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	128	649	1956	2111	4844
1	REGIMEN GENERAL	2733 Fabricación de dispositivos de cableado	36	116	276	445	873
1	REGIMEN GENERAL	2740 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	717	2192	1705	612	5226
1	REGIMEN GENERAL	2751 Fabricación de electrodomésticos	274	822	2206	3577	6879
1	REGIMEN GENERAL	2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	52	66	0	0	118
1	REGIMEN GENERAL	2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico	953	2898	5025	1784	10660

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	210	716	449	1179	2554
1	REGIMEN GENERAL	2812 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	236	928	965	305	2434
1	REGIMEN GENERAL	2813 Fabricación de otras bombas y compresores	202	847	1549	701	3299
1	REGIMEN GENERAL	2814 Fabricación de otra grifería y válvulas	81	226	500	0	807
1	REGIMEN GENERAL	2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	237	1083	1561	521	3402
1	REGIMEN GENERAL	2821 Fabricación de hornos y quemadores	88	393	264	0	745
1	REGIMEN GENERAL	2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	965	4969	8567	5650	20151
1	REGIMEN GENERAL	2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	85	65	0	0	150
1	REGIMEN GENERAL	2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales	206	489	226	0	921
1	REGIMEN GENERAL	2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	356	1523	2421	3130	7430
1	REGIMEN GENERAL	2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1847	6697	7222	3283	19049
1	REGIMEN GENERAL	2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal	930	2807	2167	1287	7191
1	REGIMEN GENERAL	2841 Fabricación de máquinas herramienta para	317	1312	1927	0	3556

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2849 Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	742	2035	1713	2239	6729
1	REGIMEN GENERAL	2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	659	2032	1364	257	4312
1	REGIMEN GENERAL	2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	433	2016	1124	0	3573
1	REGIMEN GENERAL	2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	912	4568	3481	475	9436
1	REGIMEN GENERAL	2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	360	1220	562	742	2884
1	REGIMEN GENERAL	2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	120	705	1198	0	2023
1	REGIMEN GENERAL	2896 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	182	448	202	0	832
1	REGIMEN GENERAL	2899 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2289	7327	5144	1690	16450
1	REGIMEN GENERAL	2910 Fabricación de vehículos de motor	189	597	2306	58945	62037
1	REGIMEN GENERAL	2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1053	3001	4736	1711	10501
1	REGIMEN GENERAL	2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	70	292	491	3888	4741

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	898	4506	27487	38533	71424
1	REGIMEN GENERAL	3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes	989	3172	3383	4391	11935
1	REGIMEN GENERAL	3012 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	286	576	258	0	1120
1	REGIMEN GENERAL	3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario	166	820	3738	13230	17954
1	REGIMEN GENERAL	3030 Construcción aeronáutica y espacial y y su maquinaria	244	1235	4585	19183	25247
1	REGIMEN GENERAL	3091 Fabricación de motocicletas	63	120	817	0	1000
1	REGIMEN GENERAL	3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	97	332	339	304	1072
1	REGIMEN GENERAL	3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	35	81	183	0	299
1	REGIMEN GENERAL	3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	773	2277	1695	2139	6884
1	REGIMEN GENERAL	3102 Fabricación de muebles de cocina (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1531	2190	2057	256	6034
1	REGIMEN GENERAL	3103 Fabricación de colchones	284	994	1430	917	3625
1	REGIMEN GENERAL	3109 Fabricación de otros muebles («La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que éstos sean de metal)	10212	16205	8353	2195	36965

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3211 Fabricación de monedas	5	13	0	0	18
1	REGIMEN GENERAL	3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1240	1125	677	262	3304
1	REGIMEN GENERAL	3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	317	235	51	0	603
1	REGIMEN GENERAL	3220 Fabricación de instrumentos musicales (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	161	196	93	0	450
1	REGIMEN GENERAL	3230 Fabricación de artículos de deporte (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	274	752	287	259	1572
1	REGIMEN GENERAL	3240 Fabricación de juegos y juguetes (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	389	847	863	0	2099
1	REGIMEN GENERAL	3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4275	4759	4139	2689	15862
1	REGIMEN GENERAL	3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos (aquellos productos que sean de metal)	126	294	313	0	733
1	REGIMEN GENERAL	3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1491	3291	2345	320	7447
1	REGIMEN GENERAL	3311 Reparación de productos metálicos	719	1411	1581	551	4262
1	REGIMEN GENERAL	3312 Reparación de maquinaria	12102	16641	10643	2742	42128
1	REGIMEN GENERAL	3313 Reparación de equipos electrónicos y ópticos	480	976	266	0	1722

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3314 Reparación de equipos eléctricos	855	2119	2787	836	6597
1	REGIMEN GENERAL	3315 Reparación y mantenimiento naval	2.375	5061	2929	300	10665
1	REGIMEN GENERAL	3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	257	1064	1788	336	3445
1	REGIMEN GENERAL	3317 Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	610	1103	1258	1630	4601
1	REGIMEN GENERAL	3319 Reparación de otros equipos	832	933	412	0	2177
1	REGIMEN GENERAL	3320 Instalación de máquinas y equipos industriales	2958	5549	4284	1649	14440
1	REGIMEN GENERAL	3812 Recogida de residuos peligrosos (los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.)	187	282	561	0	1030
1	REGIMEN GENERAL	3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	142	763	1000	0	1905
1	REGIMEN GENERAL	3831 Separación y clasificación de materiales (el desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)	502	1507	1021	0	3030
1	REGIMEN GENERAL	3832 Valorización de materiales ya clasificados (la trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.)	574	2771	3112	272	6729
1	REGIMEN GENERAL	3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	508	801	611	270	2190

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	4211 Construcción de carreteras y autopistas (la instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares)	1367	8212	5795	1692	17066
1	REGIMEN GENERAL	4212 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas (en aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica)	543	1598	960	273	3374
1	REGIMEN GENERAL	4213 Construcción de puentes y túneles («La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras)	842	3309	2415	629	7195
1	REGIMEN GENERAL	4221 Construcción de redes para fluidos (aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos)	714	1685	786	326	3511
1	REGIMEN GENERAL	4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones (aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes)	3274	4196	2644	550	10664
1	REGIMEN GENERAL	4299 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. (aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios»)	2231	5972	4040	1094	13337
1	REGIMEN GENERAL	4321 Instalaciones eléctricas	48605	70176	44880	15431	179092
1	REGIMEN GENERAL	4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30853	33799	8370	561	73583

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	4329 Otras instalaciones en obras de construcción	16 973	19 422	8 495	1 896	46 786
1	REGIMEN GENERAL	4332 Instalación de carpintería (solamente la instalación de carpintería metálica)	14 800	7 619	1 370	0	23 789
1	REGIMEN GENERAL	4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p. (montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo)	39 373	44 449	22 188	3 571	109 581
1	REGIMEN GENERAL	4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73 786	54 238	19 129	2 472	149 625
1	REGIMEN GENERAL	4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2 389	1 905	695	0	4 989
1	REGIMEN GENERAL	6110 Telecomunicaciones por cable (las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite»)	2 011	4 995	10 563	23 008	40 577
1	REGIMEN GENERAL	6120 Telecomunicaciones inalámbricas	515	985	488	3 931	5 919
1	REGIMEN GENERAL	6130 Telecomunicaciones por satélite	133	219	1 061	0	1 413
1	REGIMEN GENERAL	6190 Otras actividades de telecomunicaciones	4 475	7 094	9 109	7 378	28 056
1	REGIMEN GENERAL	6203 Gestión de recursos informáticos (aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos)	1 155	3 081	4 821	8 433	17 490

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	6209 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación «montaje» de ordenadores personales)	16025	39777	57593	72025	185420
1	REGIMEN GENERAL	7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones)	28472	50904	51883	52835	184094
1	REGIMEN GENERAL	7120 Ensayos y análisis técnicos	4938	12890	12639	3463	33930
1	REGIMEN GENERAL	8020 Servicios de sistemas de seguridad	1442	3999	5394	7022	17857
1	REGIMEN GENERAL	8110 Servicios integrales a edificios e instalaciones (mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.)	8411	15368	23208	28022	75009
1	REGIMEN GENERAL	8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios (solamente la limpieza de maquinaria industrial)	4271	10449	17255	16689	48664
1	REGIMEN GENERAL	9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos (aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación)	1729	1963	515	1901	6108
1	REGIMEN GENERAL	9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1141	1265	1671	0	4077
1	REGIMEN GENERAL	9512 Reparación de equipos de comunicación	2242	2121	1044	498	5905

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	9521 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1464	1207	424	389	3484
1	REGIMEN GENERAL	9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1760	1353	612	0	3725
1	REGIMEN GENERAL	9524 Reparación de muebles y artículos de menaje (cuando se trate de muebles y artículos metálicos)	543	314	56	0	913
1	REGIMEN GENERAL	9525 Reparación de relojes y joyería	208	50	0	0	258
1	REGIMEN GENERAL	9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico (reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal)	2163	1697	244	0	4104
		Totales	**434680**	**672707**	**588458**	**515675**	**2211520**

II. TABLA GENERAL CODIGOS CNAE DEL SECTOR DEL METAL (datos ordenados de mayor a menor sobre el total de afiliados)[2]

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	6209-Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación «montaje» de ordenadores personales)	16025	39777	57593	72025	185420
1	REGIMEN GENERAL	7112-Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones)	28472	50904	51883	52835	184094
1	REGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	48605	70176	44880	15431	179092
1	REGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73786	54238	19129	2472	149625
1	REGIMEN GENERAL	4399-Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p. (montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo)	39373	44449	22188	3571	109581

2. Los CNAE sombreados corresponden a actividades compartidas con otros sectores productivos.

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	8110-Servicios integrales a edificios e instalaciones (mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.)	8411	15368	23208	28022	75009
1	REGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30853	33799	8370	561	73583
1	REGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	898	4506	27487	38533	71424
1	REGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	189	597	2306	58945	62037
1	REGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	22982	24486	9996	930	58394
1	REGIMEN GENERAL	8122-Otras actividades de limpieza industrial y de edificios (solamente la limpieza de maquinaria industrial)	4271	10449	17255	16689	48664
1	REGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	16973	19422	8495	1896	46786
1	REGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12102	16641	10643	2742	42128
1	REGIMEN GENERAL	6110-Telecomunicaciones por cable (Las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite»)	2011	4995	10563	23008	40577
1	REGIMEN GENERAL	3109-Fabricación de otros muebles («La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que éstos sean de metal)	10212	16205	8353	2195	36965
1	REGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	4938	12890	12639	3463	33930

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6084	15916	9331	1723	33054
1	REGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4753	13080	7756	4735	30324
1	REGIMEN GENERAL	2550-Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2274	8954	11174	5864	28266
1	REGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4475	7094	9109	7378	28056
1	REGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	725	2805	6460	15560	25550
1	REGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	244	1235	4585	19183	25247
1	REGIMEN GENERAL	4332-Instalación de carpintería (solamente la instalación de carpintería metálica)	14800	7619	1370	0	23789
1	REGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	965	4969	8567	5650	20151
1	REGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1847	6697	7222	3283	19049
1	REGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2601	8704	5892	978	18175
1	REGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	166	820	3738	13230	17954
1	REGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1442	3999	5394	7022	17857

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	6203-Gestión de recursos informáticos (aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos)	1155	3081	4821	8433	17490
1	REGIMEN GENERAL	4211-Construcción de carreteras y autopistas (la instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares)	1367	8212	5795	1692	17066
1	REGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2289	7327	5144	1690	16450
1	REGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4275	4759	4139	2689	15862
1	REGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2549	5703	4756	1639	14647
1	REGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	2958	5549	4284	1649	14440
1	REGIMEN GENERAL	4299-Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. (aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios»)	2231	5972	4040	1094	13337
1	REGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	560	1577	3584	6317	12038
1	REGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	989	3172	3383	4391	11935
1	REGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2375	5061	2929	300	10665

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	4222-Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones (aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes)	3274	4196	2644	550	10664
1	REGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	953	2898	5025	1784	10660
1	REGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1053	3001	4736	1711	10501
1	REGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	915	2941	5258	966	10080
1	REGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	962	4354	4347	0	9663
1	REGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	912	4568	3481	475	9436
1	REGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1603	3868	3138	604	9213
1	REGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	189	1195	2231	5543	9158
1	REGIMEN GENERAL	2592-Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	232	1317	4348	2494	8391
1	REGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	233	1245	3345	3497	8320
1	REGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	123	820	3484	3736	8163
1	REGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1042	3914	3129	0	8085

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3299-Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1491	3291	2345	320	7447
1	REGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	356	1523	2421	3130	7430
1	REGIMEN GENERAL	4213-Construcción de puentes y túneles («La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevada», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras)	842	3309	2415	629	7195
1	REGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	930	2807	2167	1287	7191
1	REGIMEN GENERAL	3101-Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	773	2277	1695	2139	6884
1	REGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	274	822	2206	3577	6879
1	REGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	168	506	2595	3512	6781
1	REGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	742	2035	1713	2239	6729
1	REGIMEN GENERAL	3832-Valorización de materiales ya clasificados (la trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.)	574	2771	3112	272	6729
1	REGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	855	2119	2787	836	6597

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	9321-Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos (Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación)	1729	1963	515	1901	6108
1	REGIMEN GENERAL	3102-Fabricación de muebles de cocina (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1531	2190	2057	256	6034
1	REGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	515	985	488	3931	5919
1	REGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2242	2121	1044	498	5905
1	REGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1567	2087	1207	978	5839
1	REGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	717	2192	1705	612	5226
1	REGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2389	1905	695	0	4989
1	REGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	174	1001	2163	1603	4941
1	REGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	128	649	1956	2111	4844
1	REGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	922	2274	1568	0	4764
1	REGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	70	292	491	3888	4741
1	REGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no férreos	337	1268	1728	1363	4696

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	610	1103	1258	1630	4601
1	REGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	584	2138	1670	0	4392
1	REGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	659	2032	1364	257	4312
1	REGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	719	1411	1581	551	4262
1	REGIMEN GENERAL	9529-Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico (reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal)	2163	1697	244	0	4104
1	REGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1141	1265	1671	0	4077
1	REGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	282	1212	1448	1022	3964
1	REGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1760	1353	612	0	3725
1	REGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	284	994	1430	917	3625
1	REGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	433	2016	1124	0	3573
1	REGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	317	1312	1927	0	3556
1	REGIMEN GENERAL	4221-Construcción de redes para fluidos (aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos)	714	1685	786	326	3511

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1464	1207	424	389	3484
1	REGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	257	1064	1788	336	3445
1	REGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	237	1083	1561	521	3402
1	REGIMEN GENERAL	4212-Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas (en aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica)	543	1598	960	273	3374
1	REGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1240	1125	677	262	3304
1	REGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	202	847	1549	701	3299
1	REGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	115	620	1072	1296	3103
1	REGIMEN GENERAL	3831-Separación y clasificación de materiales (El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)	502	1507	1021	0	3030
1	REGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	360	1220	562	742	2884
1	REGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	51	147	1571	1007	2776

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	210	716	449	1179	2554
1	REGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	53	327	320	1852	2552
1	REGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	32	388	1453	678	2551
1	REGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1013	730	333	2520
1	REGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	236	928	965	305	2434
1	REGIMEN GENERAL	3900-Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	508	801	611	270	2190
1	REGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	832	933	412	0	2177
1	REGIMEN GENERAL	3240-Fabricación de juegos y juguetes (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	389	847	863	0	2099
1	REGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	120	705	1198	0	2023
1	REGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	142	763	1000	0	1905
1	REGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	30	276	360	1163	1829
1	REGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	146	541	465	658	1810
1	REGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	480	976	266	0	1722

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3230-Fabricación de artículos de deporte (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	274	752	287	259	1572
1	REGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	225	288	54	988	1555
1	REGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	228	827	481	0	1536
1	REGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	133	219	1061	0	1413
1	REGIMEN GENERAL	2434-Trefilado en frío	88	161	1150	0	1399
1	REGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	18	38	394	899	1349
1	REGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	79	730	408	1252
1	REGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no férreos	107	326	409	384	1226
1	REGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	286	576	258	0	1120
1	REGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	97	332	339	304	1072
1	REGIMEN GENERAL	3812-Recogida de residuos peligrosos (los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.)	187	282	561	0	1030
1	REGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	63	120	817	0	1000
1	REGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	206	489	226	0	921
1	REGIMEN GENERAL	9524-Reparación de muebles y artículos de menaje (cuando se trate de muebles y artículos metálicos)	543	314	56	0	913

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	25	325	71	472	893
1	REGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	36	116	276	445	873
1	REGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	182	448	202	0	832
1	REGIMEN GENERAL	0910-Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural (la construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación)	44	49	128	588	809
1	REGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	81	226	500	0	807
1	REGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	133	246	374	0	753
1	REGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	88	393	264	0	745
1	REGIMEN GENERAL	3291-Fabricación de escobas, brochas y cepillos (aquellos productos que sean de metal)	126	294	313	0	733
1	REGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	113	263	315	0	691
1	REGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	70	412	194	0	676
1	REGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	47	400	183	0	630
1	REGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	317	235	51	0	603
1	REGIMEN GENERAL	3220-Fabricación de instrumentos musicales (aquellos casos en los que los productos sean de metal)	161	196	93	0	450

Régimen		Códigos CNE y Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2431-Estirado en frío	7	142	186	0	335
1	REGIMEN GENERAL	3099-Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	35	81	183	0	299
1	REGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	208	50	0	0	258
1	REGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	46	97	53	0	196
1	REGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	11	157	0	184
1	REGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	85	65	0	0	150
1	REGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	52	66	0	0	118
1	REGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales precioso	11	15	0	0	26
1	REGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	13	0	0	18
1	REGIMEN GENERAL	2680-Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (Solamente «la fabricación de soportes para disco duro»)	1	0	0	0	1
		Totales	**434 680**	**672 707**	**588 458**	**515 675**	**2 211 520**

CNAE INDUSTRIA

I. TABLA CODIGOS CNAE SECTOR INDUSTRIA

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	725	2805	6460	15560	25550
1	REGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	168	506	2595	3512	6781
1	REGIMEN GENERAL	2431-Estirado en frío	7	142	186	0	335
1	REGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	79	730	408	1252
1	REGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1042	3914	3129	0	8085
1	REGIMEN GENERAL	2434-Trefilado en frío	88	161	1150	0	1399
1	REGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales precioso	11	15	0	0	26
1	REGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	123	820	3484	3736	8163
1	REGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	18	38	394	899	1349
1	REGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	30	276	360	1163	1829
1	REGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no férreos	107	326	409	384	1226

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	174	1001	2163	1603	4941
1	REGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	32	388	1453	678	2551
1	REGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	115	620	1072	1296	3103
1	REGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no férreos	337	1268	1728	1363	4696
1	REGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4753	13080	7756	4735	30324
1	REGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	22982	24486	9996	930	58394
1	REGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	228	827	481	0	1536
1	REGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	962	4354	4347	0	9663
1	REGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	25	325	71	472	893
1	REGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	51	147	1571	1007	2776
1	REGIMEN GENERAL	2550-Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2274	8954	11174	5864	28266
1	REGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2601	8704	5892	978	18175
1	REGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6084	15916	9331	1723	33054
1	REGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	922	2274	1568	0	4764

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1567	2087	1207	978	5839
1	REGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1603	3868	3138	604	9213
1	REGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	70	412	194	0	676
1	REGIMEN GENERAL	2592-Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	232	1317	4348	2494	8391
1	REGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	584	2138	1670	0	4392
1	REGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1013	730	333	2520
1	REGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2549	5703	4756	1639	14647
1	REGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	915	2941	5258	966	10080
1	REGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	47	400	183	0	630
1	REGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	225	288	54	988	1555
1	REGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	282	1212	1448	1022	3964
1	REGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	133	246	374	0	753
1	REGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	560	1577	3584	6317	12038
1	REGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	46	97	53	0	196
1	REGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	146	541	465	658	1810

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	113	263	315	0	691
1	REGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	233	1245	3345	3497	8320
1	REGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	189	1195	2231	5543	9158
1	REGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	53	327	320	1852	2552
1	REGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	11	157	0	184
1	REGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	128	649	1956	2111	4844
1	REGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	36	116	276	445	873
1	REGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	717	2192	1705	612	5226
1	REGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	274	822	2206	3577	6879
1	REGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	52	66	0	0	118
1	REGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	953	2898	5025	1784	10660
1	REGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	210	716	449	1179	2554
1	REGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	236	928	965	305	2434

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	202	847	1549	701	3299
1	REGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	81	226	500	0	807
1	REGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	237	1083	1561	521	3402
1	REGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	88	393	264	0	745
1	REGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	965	4969	8567	5650	20151
1	REGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	85	65	0	0	150
1	REGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	206	489	226	0	921
1	REGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	356	1523	2421	3130	7430
1	REGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1.847	6697	7222	3283	19049
1	REGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	930	2807	2167	1287	7191
1	REGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	317	1312	1927	0	3556
1	REGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	742	2035	1713	2239	6729
1	REGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	659	2032	1364	257	4312

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	433	2016	1124	0	3573
1	REGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	912	4568	3481	475	9436
1	REGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	360	1220	562	742	2884
1	REGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	120	705	1198	0	2023
1	REGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	182	448	202	0	832
1	REGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2289	7327	5144	1690	16450
1	REGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	189	597	2306	58945	62037
1	REGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1053	3001	4736	1711	10501
1	REGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	70	292	491	3888	4741
1	REGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	898	4506	27487	38533	71424
1	REGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	989	3172	3383	4391	11935

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por volumen de empresa				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	286	576	258	0	1120
1	REGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	166	820	3738	13230	17954
1	REGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y y su maquinaria	244	1235	4585	19183	25247
1	REGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	63	120	817	0	1000
1	REGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	97	332	339	304	1072
1	REGIMEN GENERAL	3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	35	81	183	0	299
1	REGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	284	994	1430	917	3625
1	REGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	13	0	0	18
1	REGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1240	1125	677	262	3304
1	REGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	317	235	51	0	603
1	REGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4275	4759	4139	2689	15862
		Totales	**77729**	**189314**	**219724**	**247243**	**734010**

II. TABLA GENERAL CODIGOS CNAE INDUSTRIA (datos ordenados de mayor a menor sobre el total de afiliados)

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	898	4506	27487	38533	71424
1	REGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	189	597	2306	58945	62037
1	REGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	22982	24486	9996	930	58394
1	REGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6084	15916	9331	1723	33054
1	REGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4753	13080	7756	4735	30324
1	REGIMEN GENERAL	2550-Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2274	8954	11174	5864	28266
1	REGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	725	2805	6460	15560	25550
1	REGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y y su maquinaria	244	1235	4585	19183	25247
1	REGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	965	4969	8567	5650	20151

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1847	6697	7222	3283	19049
1	REGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2601	8704	5892	978	18175
1	REGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	166	820	3738	13230	17954
1	REGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2289	7327	5144	1690	16450
1	REGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4275	4759	4139	2689	15862
1	REGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2549	5703	4756	1639	14647
1	REGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	560	1577	3584	6317	12038
1	REGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	989	3172	3383	4391	11935
1	REGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	953	2898	5025	1784	10660
1	REGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1053	3001	4736	1711	10501
1	REGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	915	2941	5258	966	10080
1	REGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	962	4354	4347	0	9663
1	REGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	912	4568	3481	475	9436

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1603	3868	3138	604	9213
1	REGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	189	1195	2231	5543	9158
1	REGIMEN GENERAL	2592-Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	232	1317	4348	2494	8391
1	REGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	233	1245	3345	3497	8320
1	REGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	123	820	3484	3736	8163
1	REGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1042	3914	3129	0	8085
1	REGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	356	1523	2421	3130	7430
1	REGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	930	2807	2167	1287	7191
1	REGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	274	822	2206	3577	6879
1	REGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	168	506	2595	3512	6781
1	REGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	742	2035	1713	2239	6729
1	REGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1567	2087	1207	978	5839

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	717	2192	1705	612	5226
1	REGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	174	1001	2163	1603	4941
1	REGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	128	649	1956	2111	4844
1	REGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	922	2274	1568	0	4764
1	REGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	70	292	491	3888	4741
1	REGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no férreos	337	1268	1728	1363	4696
1	REGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	584	2138	1670	0	4392
1	REGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	659	2032	1364	257	4312
1	REGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	282	1212	1448	1022	3964
1	REGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	284	994	1430	917	3625
1	REGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	433	2016	1124	0	3573
1	REGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	317	1312	1927	0	3556
1	REGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	237	1083	1561	521	3402

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1240	1125	677	262	3304
1	REGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	202	847	1549	701	3299
1	REGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	115	620	1072	1296	3103
1	REGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	360	1220	562	742	2884
1	REGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	51	147	1571	1007	2776
1	REGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	210	716	449	1179	2554
1	REGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	53	327	320	1852	2552
1	REGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	32	388	1453	678	2551
1	REGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1013	730	333	2520
1	REGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	236	928	965	305	2434
1	REGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	120	705	1198	0	2023
1	REGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	30	276	360	1163	1829
1	REGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	146	541	465	658	1810

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	225	288	54	988	1555
1	REGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	228	827	481	0	1536
1	REGIMEN GENERAL	2434-Trefilado en frío	88	161	1150	0	1399
1	REGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	18	38	394	899	1349
1	REGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	79	730	408	1252
1	REGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no férreos	107	326	409	384	1226
1	REGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	286	576	258	0	1120
1	REGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	97	332	339	304	1072
1	REGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	63	120	817	0	1000
1	REGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	206	489	226	0	921
1	REGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	25	325	71	472	893
1	REGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	36	116	276	445	873
1	REGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	182	448	202	0	832
1	REGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	81	226	500	0	807

Régimen		CNAE INDUSTRIA Y SU DESCRIPICIONES	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	133	246	374	0	753
1	REGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	88	393	264	0	745
1	REGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	113	263	315	0	691
1	REGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	70	412	194	0	676
1	REGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	47	400	183	0	630
1	REGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	317	235	51	0	603
1	REGIMEN GENERAL	2431-Estirado en frío	7	142	186	0	335
1	REGIMEN GENERAL	3099-Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	35	81	183	0	299
1	REGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	46	97	53	0	196
1	REGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	11	157	0	184
1	REGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	85	65	0	0	150
1	REGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	52	66	0	0	118
1	REGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales precioso	11	15	0	0	26
1	REGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	13	0	0	18
		Totales	**77729**	**189314**	**219724**	**247243**	**734010**

CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO

I. TABLA CODIGOS CNAE INSTALACIÓN, REPARACIÓN MANTENIMIENTO

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	719	1411	1581	551	4262
1	REGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12102	16641	10643	2742	42128
1	REGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	480	976	266	0	1722
1	REGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	855	2119	2787	836	6597
1	REGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2375	5061	2929	300	10665
1	REGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	257	1064	1788	336	3445
1	REGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	610	1103	1258	1630	4601
1	REGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	832	933	412	0	2177
1	REGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	2958	5549	4284	1649	14440
1	REGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	142	763	1000	0	1905
1	REGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	508	801	611	270	2190
1	REGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	48605	70176	44880	15431	179092

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	30 853	33 799	8 370	561	73 583
1	REGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	16 973	19 422	8 495	1 896	46 786
1	REGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	73 786	54 238	19 129	2 472	149 625
1	REGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	2 389	1 905	695	0	4 989
1	REGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	515	985	488	3 931	5 919
1	REGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4 475	7 094	9 109	7 378	28 056
1	REGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	4 938	12 890	12 639	3 463	33 930
1	REGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1 442	3 999	5 394	7 022	17 857
1	REGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1 141	1 265	1 671	0	4 077
1	REGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2 242	2 121	1 044	498	5 905
1	REGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1 464	1 207	424	389	3 484
1	REGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1 760	1 353	612	0	3 725
1	REGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	208	50	0	0	258
		Totales	**21 629**	**246 925**	**140 509**	**51 355**	**651 418**

CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO

II. TABLA GENERAL CODIGOS CNAES SECTOR SERVICIOS (datos ordenados de mayor a menor sobre el total de afiliados)

Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta.

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	48605	70176	44880	15431	179092
1	REGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73786	54238	19129	2472	149625
1	REGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30853	33799	8370	561	73583
1	REGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	16973	19422	8495	1896	46786
1	REGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12102	16641	10643	2742	42128
1	REGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	4938	12890	12639	3463	33930
1	REGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4475	7094	9109	7378	28056
1	REGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1442	3999	5394	7022	17857
1	REGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	2958	5549	4284	1649	14440
1	REGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2375	5061	2929	300	10665
1	REGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	855	2119	2787	836	6597

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	515	985	488	3931	5919
1	REGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2242	2121	1044	498	5905
1	REGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2389	1905	695	0	4989
1	REGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	610	1103	1258	1630	4601
1	REGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	719	1411	1581	551	4262
1	REGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1141	1265	1671	0	4077
1	REGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1760	1353	612	0	3725
1	REGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1464	1207	424	389	3484
1	REGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	257	1064	1788	336	3445
1	REGIMEN GENERAL	3900-Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	508	801	611	270	2190
1	REGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	832	933	412	0	2177
1	REGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	142	763	1000	0	1905

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. de afiliados				
Cod.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
1	REGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	480	976	266	0	1722
1	REGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	133	219	1061	0	1413
1	REGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	208	50	0	0	258
		Total general	**212762**	**247144**	**141570**	**51355**	**652831**

MAPA DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR CNAE Y ÁMBITO TERRITORIAL EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

PROVINCIA	INDUSTRIA	SERVICIOS
ÁLAVA	22683	4250
ALBACETE	5844	6447
ALICANTE	12489	21399
ALMERÍA	2222	7363
ASTURIAS	22937	14354
ÁVILA	1405	1307
BADAJOZ	4418	7101
BALEARES	4403	19598
BARCELONA	119150	81631
BURGOS	10514	4612
CÁCERES	2373	4294
CÁDIZ	10558	14683
CANTABRIA	13292	7065
CASTELLÓN	7853	7690
CEUTA	83	419
CIUDAD REAL	7351	7.208
CÓRDOBA	10480	8348
CORUÑA, LA	13939	17685
CUENCA	2072	2481
GERONA	12280	12608
GRANADA	3078	8784
GUADALAJARA	2665	2977
GUIPÚZCOA	36889	7534
HUELVA	2331	5557
HUESCA	4237	3152
JAÉN	8754	5952
LEÓN	4458	5071

(continuación...)

PROVINCIA	INDUSTRIA	SERVICIOS
LÉRIDA	5713	7956
LUGO	2164	3780
MADRID	79624	121679
MÁLAGA	5954	20027
MELILLA	87	481
MURCIA	16260	20551
NAVARRA	32803	9767
ORENSE	3997	2789
PALENCIA	5047	1633
PALMAS, LAS	2746	13200
PONTEVEDRA	26952	13962
RIOJA, LA	5646	4382
SALAMANCA	1522	3968
SEGOVIA	904	1554
SEVILLA	20813	25239
SORIA	2809	1428
TARRAGONA	10606	13623
TENERIFE	2304	12127
TERUEL	1925	1744
TOLEDO	10293	7976
VALENCIA	50947	33641
VALLADOLID	14657	7472
VIZCAYA	40359	17254
ZAMORA	617	1357
ZARAGOZA	40503	15671
TOTAL	**734010**	**652831**

MAPA DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR CNAE Y ÁMBITO TERRITORIAL EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL (mayor a menor)

PROVINCIA	INDUSTRIA
BARCELONA	119150
MADRID	79624
VALENCIA	50947
ZARAGOZA	40503
VIZCAYA	40359
GUIPÚZCOA	36889
NAVARRA	32803
PONTEVEDRA	26952
ASTURIAS	22937
ÁLAVA	22683
SEVILLA	20813
MURCIA	16260
VALLADOLID	14657
CORUÑA, LA	13939
CANTABRIA	13292
ALICANTE	12489
GERONA	12280
TARRAGONA	10606
CÁDIZ	10558
BURGOS	10514
CÓRDOBA	10480
TOLEDO	10293
JAÉN	8754
CASTELLÓN	7853
CIUDAD REAL	7351
MÁLAGA	5954
ALBACETE	5844

PROVINCIA	SERVICIOS
MADRID	121679
BARCELONA	81631
VALENCIA	33641
SEVILLA	25239
ALICANTE	21399
MURCIA	20551
MÁLAGA	20027
BALEARES	19598
CORUÑA, LA	17685
VIZCAYA	17254
ZARAGOZA	15671
CÁDIZ	14683
ASTURIAS	14354
PONTEVEDRA	13962
TARRAGONA	13623
PALMAS, LAS	13200
GERONA	12608
TENERIFE	12127
NAVARRA	9767
GRANADA	8784
CÓRDOBA	8348
TOLEDO	7976
LÉRIDA	7956
CASTELLÓN	7690
GUIPÚZCOA	7534
VALLADOLID	7472
ALMERÍA	7363

(continuación...)

PROVINCIA	INDUSTRIA
LÉRIDA	5713
RIOJA, LA	5646
PALENCIA	5047
LEÓN	4458
BADAJOZ	4418
BALEARES	4403
HUESCA	4237
ORENSE	3997
GRANADA	3078
SORIA	2809
PALMAS, LAS	2746
GUADALAJARA	2665
CÁCERES	2373
HUELVA	2331
TENERIFE	2304
ALMERÍA	2222
LUGO	2164
CUENCA	2072
TERUEL	1925
SALAMANCA	1522
ÁVILA	1405
SEGOVIA	904
ZAMORA	617
MELILLA	87
CEUTA	83
TOTAL	**734010**

PROVINCIA	SERVICIOS
CIUDAD REAL	7208
BADAJOZ	7101
CANTABRIA	7065
ALBACETE	6447
JAÉN	5952
HUELVA	5557
LEÓN	5071
BURGOS	4612
RIOJA, LA	4382
CÁCERES	4294
ÁLAVA	4250
SALAMANCA	3968
LUGO	3780
HUESCA	3152
GUADALAJARA	2977
ORENSE	2789
CUENCA	2481
TERUEL	1744
PALENCIA	1633
SEGOVIA	1554
SORIA	1428
ZAMORA	1357
ÁVILA	1307
MELILLA	481
CEUTA	419
TOTAL	**652831**

CAPÍTULO 3.
CONTENIDO, AFECTACIÓN Y REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL

El día 3 de noviembre de 2021, CONFEMETAL, CC.OO. de Industria y FICA-UGT firmaron el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), siendo publicado este en el BOE del 12 de enero de 2022, por Resolución del 29 de diciembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo, y Resolución del 22 de abril, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y subsanación de errores del IV CEM.

El IV CEM mejora de forma sustancial los contenidos normativos del convenio anterior y, al mismo tiempo sigue, desde el punto de vista de la estructura negocial, como los convenios anteriores, dando continuidad a la acusada descentralización en convenios sectoriales provinciales y de empresa que conforman el sector.

No obstante, el IV CEM que se negoció y firmó antes de la publicación 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 (BOE 30 de diciembre de 2022) no aborda las novedades incluidas en esta norma, de manera que algunas materias reguladas en este, reservadas al ámbito estatal de negociación, como son las «modalidades de contracción», han quedado derogadas o modificadas a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, de tal forma que el Capítulo IV del CEM está pendiente de renegociación.

La estructura de la negociación colectiva en el sector, como se ha señalado en el Capítulo 1, está dominada tradicionalmente por el nivel sectorial provincial. Consciente de esa realidad, el CEM no regula ni tiene como fin negociar condiciones de trabajo de carácter económico ni la ordenación del tiempo de trabajo, sino un conjunto de materias, entre ellas, todas las reservadas al ámbito estatal por el art. 84.4 del ET y alguna otra respecto de la cual resulta adecuada una ordenación común, según entienden las organizaciones firmantes.

El CEM es un convenio para convenir, o mejor dicho, un convenio colectivo marco impropio o mixto, que en parte regula condiciones generales de trabajo y en parte establece la estructura de la negociación del sector como haría un convenio colectivo marco. Este tipo de convenio colectivo estatutario mixto no es usual en el sistema de negociación colectiva española, dominada por convenios de corte tradicional.

En el Convenio Estatal, las partes negociadoras han acordado tácitamente acotar la libertad que les otorga el Estatuto de los Trabajadores para regular, dentro del respeto a las leyes, «materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales» (art. 85.1 ET), y «materias de Seguridad Social» (art. 43, 238 y 239 de la LGSS). Esto se debe a que regula, con independencia de las materias de contenido mínimo obligatorio que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, las «reservadas» al ámbito estatal (art. 84.4 del ET), reserva que es relativa, ya que el CEM remite a su vez a la negociación de ámbito inferior el desarrollo y concreción de numerosos aspectos de las mismas, de manera que no agota su negociación, en su inequívoco deseo de no invadir ni vaciar de contenido a los convenios colectivos provinciales.

El IV CEM entró en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha a partir de la cual queda denunciado automáticamente. El convenio estatal es *ultraactivo*, ya que finalizada su vigencia continua vigente hasta que sea sustituido por otro.

La eficacia personal general o *erga omnes* del CEM, al igual que la del resto de convenios colectivos estatutarios, implica que obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional, aunque no pertenezcan a las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio.

La eficacia jurídica normativa del CEM conlleva su aplicación automática e imperativa a las empresas y trabajadores afectados, lo que excluye la posibilidad de un contrato de trabajo que establezca condiciones contrarias a las establecidas en el mismo o renuncias de los trabajadores, o que se sometan a mecanismos de aceptación individual. El incumplimiento de lo establecido en el CEM por parte de los trabajadores y los empresarios individuales acarrea para estos una responsabilidad exigible judicialmente.

Las organizaciones sindicales y empresariales signatarias del CEM, siguiendo lo dispuesto en el art. 83.2 del ET, han pactado la estructura negocial del sector, estableciendo en el art. 10 que se estructura, como ya se ha señalado en el Capítulo 1, en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

- Ámbito **estatal**: comprende todo el ámbito territorial español (el CEM).
- Ámbito **territorial y subsectorial**: comprende los convenios colectivos siguientes:
  - Los convenios colectivos sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.
  - Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma y que sustituyan a los provinciales.
  - Los convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM).
- Ámbito de **empresa**: comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existentes o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

Con esta estructura de la negociación colectiva, el sector del metal pretende terminar con la llamada «negociación en cascada», acotando los

ámbitos y niveles de negociación a los actualmente existentes. Únicamente se permite la existencia de nuevos convenios colectivos sectoriales en el marco de una comunidad autónoma y siempre que estos sustituyan a los convenios provinciales.

Siguiendo lo establecido en el artículo 84.4 del ET, y en el Capítulo II del CEM, relativo a la estructura negociadora del sector del metal, son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación las siguientes:

- El período de prueba.
- Las modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- La jornada máxima anual de trabajo.
- El régimen disciplinario.
- Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La movilidad geográfica.

Igualmente, las partes firmantes del CEM han acordado reservar para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

- Ámbito funcional.
- Estructura de la negociación del sector.
- Normas de concurrencia.
- Formación y cualificación profesional.
- Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
- Regulación de los Órganos Paritarios para la prevención de riesgos laborales.
- Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del sector del metal y para las personas trabajadoras del sector que trabajan en obras de construcción.
- Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores del sector del metal y de las personas trabajadoras del sector que trabajan en obras de construcción, sobre prevención de riesgos laborales. Homologación.
- Diseño, ejecución y expedición de las Tarjetas Profesionales del Sector del Metal (TPM y TPC).
- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.

El art. 84.4 del ET establece que, el período de prueba, las modalidades de **contratación, clasificación profesional**, **jornada máxima anual de trabajo**, **el régimen disciplinario,** las normas mínimas en materia **de prevención de riesgos laborales** y **la movilidad geográfica**, no están disponibles por las partes «en el ámbito de una Comunidad Autónoma», salvo que resultase de aplicación un régimen distinto que se haya establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal.

Sobre esta cuestión el profesor Salvador del Rey[3] mantiene que a pesar de que el art. 83.2 del ET y el art. 84.3 no establecen una distinción jerárquica entre el nivel estatal y el de comunidad autónoma, lo cierto es que el estatal, «al disponer de la posibilidad de determinar las materias que se pueden negociar en los distintos niveles, es el que ostenta el máximo poder de determinación en la estructura supraempresarial de la negociación colectiva», dotándole el ET del máximo poder decisorio.

En relación con este asunto, la Resolución de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, relativa a la publicación del Acuerdo Interprofesional en Relación con la Estructura de la Negociación Colectiva en el Ámbito de la CAPV, suscrito por las representaciones de Confebask, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, establece la estructura de la negociación en dicha comunidad autónoma y otorga prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos estatutarios territoriales e interterritoriales de dicha comunidad, frente a otros convenios o acuerdos de ámbito estatal que puedan concurrir con ellos. En su artículo 4.º, señala que la prioridad aplicativa que se otorga se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las materias reservadas al ámbito estatal en el art. 84.4 del ET, materias que han sido negociadas en el CEM al estar reservadas al ámbito estatal.

Sobre esta cuestión, el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, tras no convalidarse el anterior Real Decreto Ley 7/2023, ha probado nuevamente la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos sobre los estatales, fruto de los acuerdos de investidura del Gobierno y el PNV (Partido nacionalista vasco).

Esta modificación del art. 84.3 y 84.4 ET no constituye una novedad, ya que los convenios autonómicos pueden llegar a prevalecer sobre los estatales, algo que ya es posible con la actual redacción estatutaria.

3. Rey, S. (2012). *Estructura de la negociación colectiva, prioridad aplicativa del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la Reforma Laboral de 2012*. Ed. Colección Informes y Estudios. Ministerio de Empleo.

La novedad estriba en que se suprime la posibilidad de que los acuerdos y convenios estatales puedan eliminar o modular la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos, sin que pueda haber pacto en contrario mediante convenio estatal y el listado de las materias reservadas a acuerdos y convenios estatales se convierta en cerrado e indisponible, en los que no podrían entrar a regular los convenios autonómicos.

También se introduce la novedad de que el convenio es aplicable cuando convive uno estatal con otro autonómico. En este caso, se tendrá en cuenta cuál resulta más favorable para las personas trabajadoras respecto al fijado en el convenio o acuerdo estatal.

Con el objetivo de preservar la vigencia de los convenios colectivos provinciales, si se da el supuesto previsto en el art. 86.3 del ET de la pérdida de la ultraactividad, y de reducir al máximo los bloqueos en su negociación, el CEM insta a las partes negociadoras a la renovación y actualización de tales convenios colectivos. Cada parte negociadora puede decidir que la negociación está agotada y, en este caso, puede instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario de la Comisión Paritaria Estatal, o bien pueden acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos.

El CEM establece que en aquellos ámbitos sectoriales de negociación en los que no existan organizaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, están legitimados para la negociación en los mismos los sindicatos y las asociaciones empresariales de ámbito estatal y de comunidad autónoma en los términos normativos establecidos.

En el Capítulo II del CEM, relativo a la estructura negociadora del sector del metal, se han fijado las normas de concurrencia entre los convenios de sus distintos ámbitos. En relación con la concurrencia convencional que pueda darse entre el CEM y los convenios colectivos de ámbito inferior, el CEM establece que carecen de eficacia las cláusulas contenidas en los

convenios colectivos de ámbito inferior al estatal[4] si regulan todas o alguna de las referidas materias reservadas señaladas, no siendo de aplicación en ningún supuesto, con las excepciones que establece el propio CEM para los convenios colectivos de empresa (dejando a salvo la prioridad aplicativa de estos), o grupo de empresas.

A pesar de que por el tiempo transcurrido consideramos que no deben existir ya convenios colectivos de empresa vigentes firmados antes del 19 de junio de 2017 y que se hubieran excluido del convenio estatal, el IV CEM mantiene en la Disposición Adicional Sexta que: «las empresas con convenio propio vigente, firmado antes de dicha fecha, que se hubieran excluido del CEM, en todo o en parte, de conformidad con la legislación vigente y lo hubieran manifestado de forma expresa, mantendrán dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, esto es, hasta la fecha de expiración establecida en el mismo».

No es esta una cláusula de inaplicación de las previstas en el art. 82.3 del ET, sino de exclusión de lo pactado en el CEM en los términos señalados, y con las salvedades que se señalan más adelante en relación con la formación mínima en prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el art. 14 del CEM sobre la complementariedad y concurrencia rige en relación con las materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, tanto para los convenios colectivos provinciales estatutarios como para los extraestatutarios o de eficacia limitada.

Respecto al resto de materias no reservadas al ámbito estatal reguladas en el CEM, en relación con la concurrencia entre este y los convenios colectivos provinciales extraestatutarios, el principio de prohibición de concurrencia solo tiene aplicación en el supuesto de colisión de convenios estatutarios que se regula en el art. 84 del ET, convenios negociados de acuerdo con el conjunto normativo del Título III del ET.

4. Convenios colectivos provinciales, subsectoriales, autonómicos, o de empresa o grupo de empresas.

Esto conlleva a que no es aplicable la prohibición de concurrencia cuando se produce una colisión entre un convenio colectivo estatutario y otro extraestatutario. Los posibles conflictos entre ambos se resuelven a través de la aplicación del principio de jerarquía normativa, ya que el convenio estatutario (CEM) tiene la consideración jurídica de fuente del derecho, al contrario que el convenio extraestatutario o de eficacia limitada, que solo afecta por su carácter contractual a las partes que lo suscriben, sus representados y los trabajadores que se adhieran libremente al mismo, por lo que prevalece el convenio estatutario sobre el de eficacia limitada.

A los convenios colectivos extraestatutarios les es de aplicación lo dispuesto en el art. 3.1.c) del ET, de manera que es admisible la aplicación de la voluntad de las partes, siempre y cuando no regulen condiciones laborales menos favorables que las establecidas en el convenio estatutario.

En definitiva, el convenio colectivo estatutario puede sufrir una situación de concurrencia con un convenio extraestatutario, siempre y cuando la regulación contractual de este mejore lo previsto en el convenio estatutario o en acuerdos de empresa.

Un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir las disposiciones de un convenio colectivo estatutario (CEM) por razones de jerarquía, de modo que carece de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, regulaciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales.

La negociación colectiva extraestatutaria tiene vedada la regulación de materias cuyo despliegue exija su eficacia general, puesto que el rasgo determinante del convenio extraestatutario es su eficacia limitada, de manera que las materias reservadas al convenio colectivo o, en su defecto, a los acuerdos subsidiarios al convenio por imperativo legal, no pueden regularse mediante estos instrumentos, y si lo hicieran incurrirían en **nulidad**.

Además de las materias reservadas al ámbito estatal citadas, el CEM también puede regular los criterios generales de otras materias distintas, criterios que, en su caso, deberán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación, ya que el CEM no invade, ni pretende invadir, las facultades negociadoras de otros ámbitos o unidades de negociación. Dichas materias son las siguientes:



- Promoción en el trabajo.
- Administración de la negociación colectiva.
- Criterios salariales.
- Ordenación de la jornada.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.
- Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

A día de hoy, los criterios generales sobre estas materias aún no han sido negociados entre las partes suscriptoras del CEM.

Igualmente, las partes señalan que desarrollaran los criterios para el ejercicio del derecho a la **desconexión digital** en los que, al menos, especificaran las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio del empleado, así como el mapa de la negociación colectiva sectorial y la sustitución de las normas complementarias de la OLIS de 1973 y 1976 para el subsector de montaje y mantenimiento.

El CEM aborda la definición de su ámbito funcional cumpliendo el mandato del art. 85.3 del ET, que considera esta materia como contenido mínimo a incluir en los convenios, acordando las partes negociadoras reservar su negociación al ámbito estatal. El Convenio efectúa una definición genérica del ámbito de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del metal, mediante una relación enunciativa y no exhaustiva de las actividades del sector del metal y enumerando además los CNAE del sector en su Anexo I.

Sobre las **empresas multiservicios**, se pacta que también están incluidas en el ámbito funcional todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, alguna de las cuales esté incluida en el ámbito funcional del CEM, siendo de aplicación este a los trabajadores que realicen esas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato **desarrollen actividades del sector** de forma habitual (no ocasional o accesoria) se verán también afectadas por el ámbito funcional del CEM, aunque ninguna de esas actividades sea principal o prevalente.

En estos dos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en el CEM, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

En el **período de prueba** se pacta la duración haciéndola depender de cuál sea el grupo profesional en el que ingrese el trabajador. Debe tenerse en cuenta que el RDL 32/2021 establece que no existe período de prueba en los contratos para la formación en alternancia.

Esta materia se va a ver afectada por el proyecto de RDL, que modifica el ET para la Transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a condiciones laborales transparentes y previsibles, ya que establece que la duración máxima del período de prueba no podrá ser disponible por convenio colectivo.

El período de prueba según esta norma no podrá exceder de 6 meses para el personal técnico titulado y de 2 meses para el resto de trabajadores. Para los contratos temporales de duración igual o mayor de 6 meses, el período de prueba será de un mes y, en caso de duraciones menores, se reduce proporcionalmente.

En materia de contratación, los negociadores de los convenios colectivos de ámbito inferior deben tener en cuenta lo señalado más arriba sobre que el CEM no recoge las novedades de la reforma laboral establecidas en el RDL 32/2021. Lo establecido en el Capítulo IV sobre modalidades de contratación se refiere a la regulación anterior a dicha norma.

Con efectos de 1 de enero de 2022, la reforma de las pensiones introducida por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, prohíbe las cláusulas convencionales que prevean la **jubilación forzosa** del trabajador a una edad inferior a 68 años, dando nueva redacción a la DA 10.ª del ET. No obstante, en los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 1 de enero del 2022, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio en cuestión.

En relación con la clasificación profesional, es necesario que los convenios colectivos de ámbito inferior adapten la clasificación del CEM a sus propios intereses, y más cuando la DA 9.ª de la Ley 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, estableció el plazo de un año (hasta el 8 de julio del 2013), para que los convenios colectivos adaptaran su sistema de clasificación sustituyendo las categorías por grupos profesionales.

La importancia de esta materia es enorme, ya que tanto la prestación laboral exigible, el tratamiento retributivo y el tiempo de prestación del trabajo como la duración del período de prueba y otras condiciones laborales, vienen delimitadas por la adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional, de manera que la clasificación profesional, configurada

por el convenio colectivo, incide tanto en la organización productiva como en el desarrollo contractual.

La clasificación del CEM se adelantó a lo que más tarde, en 2012, estableció la Ley 3/2012 de reforma laboral, al ordenar que el sistema de clasificación profesional pase a tener como única referencia el grupo profesional, eliminando el concepto de categoría profesional y definiéndolo en el nuevo artículo 22.2 del ET, en sentido amplio, como aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Así pues, el objeto del contrato de trabajo podrá ser la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas, de forma que se amplía la posibilidad de asignar, en el contrato, funciones de un grupo profesional y funciones inferiores o superiores de otro grupo profesional.

El CEM trata la materia de la «clasificación profesional» en dos sentidos. En **primer lugar**, en su Capítulo II relativo a la «estructura de la negociación colectiva» reservando al ámbito estatal la negociación en exclusiva de la «Clasificación Profesional» y, en **segundo** lugar, haciendo efectiva la negociación de la misma, desarrollando su contenido en el Capítulo VII del Convenio.

No obstante, con independencia de dicha reserva competencial, según establece el artículo 37 del propio CEM, esta materia debe ser objeto de adaptación por los convenios colectivos de ámbito inferior, debido a que su implantación supone una alteración sustancial del anterior método de clasificación basado en categorías profesionales, de forma que estos convenios pueden, si lo consideran oportuno, complementar las tareas o funciones relacionadas en cada grupo profesional establecidas en el CEM, para reflejar las características de las empresas o de los subsectores del

metal. También, pueden negociar qué categorías se integran en cada grupo profesional al efectuar la adaptación del Capítulo III del CEM a su ámbito.

El grado de complejidad y la estructura organizativa de las empresas, su tamaño, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de las Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el CEM, flexibilización que se determinará en el acuerdo de implantación y adecuación de dicha clasificación, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

El IV CEM incluye, en los criterios generales de la clasificación, lo establecido en el artículo 9 del RD 902/2020 sobre igualdad retributiva acerca de la definición de los grupos profesionales, señalando que se deben ajustar al principio de igualdad e igual valor.

El CEM también recomienda a los negociadores de los ámbitos inferiores una adaptación paulatina de los aspectos salariales, debido a que si se pactan salario o salarios de grupo, o niveles salariales, pueden producirse deslizamientos no deseados por la representación empresarial que habrá de negociar su tratamiento, ya que debemos partir del principio de neutralidad a la hora de adaptar la clasificación.

Pensando en ello, el CEM ofrece a los negociadores de ámbito inferior su mediación en caso de que se produzcan discrepancias entre las partes.

El Convenio permite la polivalencia funcional entre divisiones del mismo grupo profesional, teniendo en cuenta las competencias del trabajador para el desarrollo de las nuevas funciones que se le encomienden o, en ausencia de estas, la obligación de formarle en las mismas.

Se recoge la obligación de que el encuadramiento de los trabajadores en los grupos profesionales sea objetivo y neutro, como garantía de ausencia de discriminación por sexo, o de carácter retributivo.

Por consiguiente, a pesar de la citada reserva convencional, el desarrollo y adaptación de la clasificación profesional del sector se delega por el CEM a los convenios de ámbito inferior, y puesto que hablamos de «adaptación», tanto los convenios provinciales como los de empresa que la apliquen, lo que sí deben es respetar los elementos configuradores del sistema establecido en el CEM.

También, debe tenerse en cuenta que, en materia de clasificación, la letra d) del artículo 84.2 del ET establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en relación con «la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores»; lo cual supone reconocer a este nivel de negociación (posibilidad que el art. 84.4 del ET niega en cambio el convenio colectivo autonómico) la facultad de afectar al sistema de clasificación establecido en el CEM, esto es, los convenios de empresa pueden descolgarse de este.

El sistema de clasificación está relacionado estrechamente con los ascensos y con la formación profesional (art. 17; 24.2; y 23.3 del ET), por lo que el CEM establece que el derecho a la promoción profesional debe ponerse en práctica en concordancia con los planes de formación y los procedimientos de ascensos que puedan pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior.

Los ascensos de trabajadores que impliquen mando o confianza son de libre designación del empresario. Los convenios colectivos de ámbito inferior pueden determinar las categorías o grupos de trabajadores con funciones que impliquen mando o confianza.

Se acuerda que los sistemas de promoción profesional que puedan establecer las empresas deberán ser objetivos y neutros para evitar discriminaciones.

Sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el sector del metal, se ha determinado que esta es, en cómputo anual, la estableci-

da actualmente en los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales de ámbito inferior, pudiendo estos establecer jornadas inferiores a la máxima anual negociada en su ámbito.

En ese capítulo se recoge la obligación establecida en el artículo 34.9 del ET sobre el registro de la jornada para establecer un sistema de control y de registro horario de todas las personas trabajadoras reflejando la hora de inicio y de salida.

Se realiza una regulación genérica del teletrabajo y del trabajo a distancia. En ambas cuestiones se procede a remitir a la negociación colectiva, o a los acuerdos de empresa, la concreción del tiempo de trabajo efectivo, la identificación de los puestos de trabajo y las funciones que pueden realizarse en trabajo a distancia y teletrabajo, así como la compensación y determinación de las cuantías de carácter económico.

También se recoge el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones y su intimidad personal y familiar.

En materia de régimen disciplinario, además de tipificar las infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, se tipifican y gradúan también los incumplimientos de las obligaciones previstas en el art. 29 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En los casos de acoso sexual y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción correspondiente, se prevé un procedimiento de actuación que debe llevarse a cabo por la dirección de empresa. Producida la denuncia correspondiente, se inicia la apertura de un expediente informativo, creándose una comisión de dos personas, y si lo solicita la victima también se incluiría un miembro de la representación legal de los trabajadores (RLT) para averiguar la realidad de los hechos, dando audiencia a todos los intervinientes y sustanciándose el proceso en un máximo de 10 días.

El CEM remite a los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, a los convenios de empresa, la posibilidad de establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo de un centro a otro puedan tener o no la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Se da nueva redacción al artículo sobre **desplazamiento internacional** de las personas trabajadoras, en línea con lo previsto en la normativa europea sobre desplazamientos transnacionales, tanto para garantizar a los trabajadores las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de destino, sin perjuicio de la aplicación de otras más favorables derivadas de su contrato de trabajo o de su convenio colectivo, como también las relativas a atención sanitaria, gastos de desplazamiento, permisos, incapacidad temporal, etc.

Tanto las **compensaciones económicas** como las dietas que pudieran proceder en casos de traslados serán las que establezcan los convenios de ámbito inferior, como viene siendo en la actualidad.

En los traslados se regulan aspectos como la **permuta**, el **reagrupamiento familiar** o el **mutuo acuerdo**, haciéndolos depender de las necesidades del servicio y, por tanto, del acuerdo entre las partes. En los desplazamientos por causas objetivas se fija la figura del voluntario. No obstante, no es obligatoria la aceptación por parte de la empresa, ya que la decisión final corresponde a esta.

En relación con los **traslados colectivos**, se sigue básicamente el contenido del art. 40 del ET y, en su caso, lo establecido en el convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

En materia de formación y cualificación, las partes consideran esencial el desarrollo y actualización de la formación, orientación e inserción profesional de los trabajadores.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 4.2.b) del ET sobre el derecho que los trabajadores tienen «A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad» y al art. 23.2 del ET sobre que «En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos (de promoción y formación profesional), que se acomodaran a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo», se podrá negociar un sistema autónomo, solidario, objetivo y transparente complementario del actual modelo de Formación Profesional para el Empleo (FPE) que asegure una formación de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas y trabajadores del sector.

Con dicha finalidad se prevé la posibilidad de que los contenidos formativos a impartir puedan financiarse a través de una cuota sectorial de formación.

En materia de normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales, el objetivo del convenio es tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el sector.

Se establece que la empresa facilitara a los Delegados de Prevención y a los componentes del Comité de Seguridad y Salud una **formación** equiparable al nivel básico de 50 horas presenciales, tanto si estos entran en obra de construcción como para el resto de actividades del sector del metal.

Conforme a lo recomendado sobre la **manipulación manual de cargas** por el INSHT, la carga máxima que podrá manipular individualmente un trabajador es de 25 kg.

Para facilitar el cumplimiento de lo establecido en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el objetivo de reducir la siniestralidad en el sector y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, los

Anexos II y IV del CEM establecen respectivamente, como desarrollo de lo pactado en el Capítulo XVII y XVIII, los contenidos formativos mínimos de carácter obligatorio en materia prevención de riesgos laborales para los trabajadores del sector del metal, así como para los trabajadores del sector del metal que realizan su actividad en obras de **construcción**.

Únicamente quedan **exceptuados** de recibir esta formación mínima sobre prevención de riesgos laborales los siguientes trabajadores del sector:



- Aquellos que hubieran recibido de su empresa una formación en prevención de riesgos superior a la mínima pactada en el Convenio Estatal, pudiendo solicitar su validación a la Comisión Paritaria, mediante escrito debidamente razonado.

  Dicha validación debe efectuarse en el modelo oficial correspondiente (disponible en la página Web de la FMF y en la de CONFEMETAL). En el modelo de solicitud de validación deben figurar los datos de la entidad solicitante, una exposición razonada de la formación que imparte a los trabajadores, su duración y modalidad, los objetivos y contenidos de la acción, el puesto de trabajo al que se dirija y la justificación de la idoneidad de la acción formativa.

  A tal efecto, la entidad que solicite la validación debe presentar a la RTL (Representación Legal de los Trabajadores) una copia de la comunicación sobre la solicitud de validación de la acción formativa o cualquier otra que considere conveniente.



(continuación...)

Igualmente, la entidad se compromete a:

- Comunicar las acciones formativas que vaya a impartir conforme a lo establecido en el art. 94 del CEM.
- Incorporar el número de resolución de la validación en todos los diplomas entregados a los trabajadores participantes que realicen la acción formativa aprobada, con la indicación previa que valida la formación de oficio.
- El pago de una tasa de validación.

- También estarían excluidos los trabajadores cubiertos por convenios de empresa negociados antes de la publicación del II CEM en el BOE (19 de junio del 2017), si es que en 2021 aún quedaba alguno vigente, ya que la Disposición Adicional Quinta establece que estas empresas quedan exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en el CEM si así lo hubieran acordado,de conformidad con la legislación vigente, y manifestado de forma expresa, manteniendo dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, esto es, hasta la fecha de expiración establecida en el mismo.

  Dicha Disposición utiliza la palabra «exceptuar» y no habla de «descuelgue». No estamos ante un supuesto de inaplicación de las condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de las enumeradas en el art. 82.3 del ET, condiciones que están tasadas y entre las que no se encuentra, como es lógico, la prevención de riesgos laborales (que, como se sabe, es una materia de derecho necesario mínimo indisponible) y un derecho irrenunciable tanto del trabajador como una obligación del empresario.



(continuación...)

El «descuelgue» exige la negociación entre la empresa y la RLT y seguir el procedimiento establecido en dicho art. 82.3 del ET. Por otra parte, el acuerdo de inaplicación tiene una duración temporal que coincide con la vigencia del convenio en cuestión.

Respecto a que las empresas puedan pactar con la RLT la exclusión de la regulación de la formación mínima en prevención de riesgos laborales del CEM surgen dudas razonables, ya que la Constitución Española (CE), en su art. 40.2 señala que: «los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo». Esta tutela estatal de la seguridad y salud implica la eliminación de todas aquellas situaciones que supongan, o puedan suponer, una agresión a la salud pública y la promoción de condiciones para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo su base también en el art. 15 de la CE, que establece el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral.

La LPRL es la norma general básica en materia preventiva, así como también las disposiciones que la desarrollan o complementan, entre ellas «cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito».

La seguridad e higiene en el trabajo tiene por objeto la tutela integral de la salud del trabajador o, lo que es lo mismo, la protección de su vida y su integridad física y moral. En este sentido, el art. 15 de la CE proyectaría su eficacia protectora sustrayendo de modo absoluto los bienes jurídicos «vida» e «integridad física y moral» de las eventuales lesiones que en ellos pudieran causarse y que fueran debidos, entre otras, a las necesidades de la organización productiva.

El art. 84.2 del ET no enumera la seguridad y salud en el trabajo entre las materias sobre la que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa, pero sí la menciona entre las relacionadas en el art. 84.4 del ET reservadas a la negociación en el ámbito estatal, de forma que el art. 11.1 del CEM, siguiendo dicho precepto estatutario, se ha reservado la negociación de «las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales».

El CEM, como convenio sectorial estatal, ha establecido unas condiciones mínimas en prevención de riesgos laborales que los convenios colectivos de ámbito inferior pueden mejorar, pero no empeorar ni incumplir. El art. 2.2 de la LPRL dice que «las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos de ámbito inferior».

En definitiva, dada la especial tutela constitucional de la salud y seguridad de los trabajadores y la deuda de seguridad que ello implica para el empresario con el trabajador, al tener esta relación (derecho del trabajador y correlativo deber del empresario) naturaleza contractual y al establecer la LPRL que su contenido y el de la normativa que la desarrolla tienen carácter de derecho necesario mínimo indisponible «pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos» (en este caso el CEM), parece que no estaría permitida la exclusión sin más de lo dispuesto en el convenio estatal sobre formación mínima en materia preventiva para los trabajadores del sector del metal, a no ser que dichos convenios de empresa establezcan para los trabajadores afectados por estos una formación sobre prevención de riesgos laborales igual o superior a la pactada en dicho Convenio Estatal.

Las empresas deben saber que la formación establecida del CEM no exime ni garantiza el cumplimiento ante la autoridad laboral de la obligación legal establecida en el art. 19 de la LPRL, pero sí facilita su cumplimiento.

Los contenidos formativos sobre prevención de riesgos laborales establecidos en el Anexo II del CEM, van dirigidos a los siguientes trabajadores del Sector del Metal:

- El personal directivo.
- El personal de oficina.
- Los trabajadores de áreas de producción o mantenimiento.
- Los trabajadores con funciones preventivas de nivel básico.

La **formación para directivos** de empresa tendrá una duración mínima de 6 horas, presenciales o en teleformación, y estará referida a cuestiones como la integración de la prevención en la gestión de la empresa, las obligaciones y responsabilidades, los costes de accidentalidad y rentabilidad de la prevención la legislación y la normativa básica en prevención y seguridad vial.

La formación para el personal de oficina tendrá una duración de 6 horas, presenciales o en teleformación, y estará conformada por los siguientes contenidos mínimos: definición de los trabajos; técnicas preventivas; medidas auxiliares, equipos y herramientas; derechos y obligaciones; y seguridad vial. La formación preventiva para este colectivo de trabajadores incidirá en los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos; posturas incorrectas; fatiga mental y visual; riesgo de incendios y contactos eléctricos; y aspectos de seguridad vial centrados en los trabajadores de área comercial.

La **formación para trabajadores** de las áreas de producción o mantenimiento tendrá una duración mínima de 20 horas y se impartirá de manera presencial, de las cuales 12 horas serán de carácter común o troncal y 8 horas serán de carácter específico sobre la actividad que se desarrolle, con el siguiente contenido:

- Parte troncal o común

  De las 12 horas de la parte troncal, 9 estarán dedicadas a las tareas siguientes: verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno; interferencias entre actividades; derechos y obligaciones; y seguridad vial.

  Las restantes 3 horas estarán dedicadas a primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Parte específica

  Tendrá una duración de 8 horas y versará sobre los siguientes contenidos: definición de los trabajos; técnicas preventivas específicas centrada en la actividad desempeñada; y medidas auxiliares, equipos y herramientas.

Las áreas de producción o mantenimiento y, en concreto, la formación de oficios específicos para los que se regula una formación mínima preventiva, son los siguientes:



- Las actividades del CNAE 24

  Entre otras, trabajos de fabricación, producción y transformación del hierro, del acero y de los metales no férreos, y primera transformación (fabricación del acero, fundición de metales, fabricación de moldes, fabricación de tubos y similares).
- Las actividades del CNAE 30.1 y 33.15

  Trabajos de construcción, reparación y mantenimiento naval en astilleros y muelles.
- Operarios en trabajos de forja.



(continuación...)

- Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte.
- Operarios en trabajos de instalación de quipos contraincendios.
- Operarios de máquinas de mecanizado por arranque de viruta o por abrasión.
- Operarios de máquinas de mecanizado por deformación y corte del metal.
- Operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura.
- Operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fábricas.
- Trabajos de carpintería metálica.
- Operarios en trabajos de joyería.
- Trabajos de mecánica, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos industriales o equipos electromecánicos (industria aeroespacial, etc.).
- Trabajos en talleres de reparación de vehículos.
- Trabajos de instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, redes de información y datos (TIC).
- Instaladores y reparadores de líneas y equipos eléctricos.
- Trabajos de fontanería, instalaciones de calefacción-climatización, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares térmicas.
- Trabajos de mantenimiento, reparación e instalación de ascensores.



(continuación...)

- Trabajos de aislamiento e impermeabilización.
- Trabajos de montaje de estructuras tubulares.
- Trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.
- Trabajos de instalaciones, mantenimiento y reparación de infraestructuras de telecomunicaciones (TIC y digitalización).
- Trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
- Trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eólicas.
- Trabajos de recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas.
- Trabajos de control de calidad, verificación e inspección de materias en curso de fabricación y en productos terminados del sector.
- Conductores/transportistas.
- Conductores de carretillas elevadoras.
- Operadores de puente-grúa.
- Operadores de plataformas elevadoras.
- Operarios en almacén y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparación de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecánicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes).
- Conductores de grúas móviles autopropulsadas.
- Actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio.

La formación para los trabajadores con funciones preventivas de nivel básico tendrá una duración mínima de 50 horas, de las cuales 20 horas, según el caso, se impartirán de forma presencial, y las 30 horas restantes lo serán en la modalidad de teleformación.

La formación mínima establecida en el CEM la deben recibir igualmente todos aquellos trabajadores que realicen actividades incluidas en su ámbito funcional. Entre ellos, los trabajadores cedidos por una ETT a una empresa usuaria del sector, ya que estos deben disponer de un nivel de protección idéntico al del resto de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, y también los trabajadores autónomos en los supuestos siguientes:

- Los autónomos sin trabajadores a su cargo, cuando sean contratados por una empresa del sector del metal para realizar obras o servicios en sus instalaciones, que sean consideradas como propia actividad. La empresa tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte del autónomo, entre ella la establecida en el CEM.
- Los autónomos sin trabajadores a su cargo que compartan centro de trabajo con empresas del sector del metal o sean subcontratados por una empresa del sector deben cumplir con el art. 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales y, por ello, se le podría exigir la formación mínima establecida en el CEM.
- Los autónomos con trabajadores a su cargo deben garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y, si realizan actividades incluidas en el ámbito funcional del CEM, formar a los trabajadores y así mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el CEM.
- A los autónomos sin trabajadores a su cargo que no compartan centro de trabajo con ninguna empresa y no realicen trabajos como subcontrata de otras empresas del sector del metal no se les aplica la LPRL ni, por lo tanto, el CEM.

Como se ha señalado, la formación en técnicas preventivas específicas atenderá de forma preeminente a los **riesgos y medidas preventivas** que estén vinculados a la actividad que se desempeñe, teniendo en cuenta que cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, este deberá recibir la formación que aglutine el mayor porcentaje o tiempo de la prestación laboral. En todo caso, en el plazo de 4 años deberá recibir una formación que abarque las distintas actividades que conforman la prestación general del puesto de trabajo.

Las posibles actividades en el área de producción o mantenimiento del sector del metal, nuevas o tradicionales, cuyos contenidos formativos no hayan sido aun regulados en el CEM, deberán tener una formación similar y de igual duración que las ya establecidas, debiendo ser impartidas también de manera presencial. No obstante, las partes interesadas de estos oficios nuevos o tradicionales del sector podrán solicitar a la Comisión Paritaria del Sector del Metal que proponga a la Comisión Negociadora la inclusión o establecimiento de esos contenidos formativos.

En el art. 90.5 del CEM se establece que, al objeto de evitar duplicidades en la formación de los trabajadores, aquellos que hayan recibido la formación preventiva prevista para los trabajadores del sector que realizan su actividad en obras de construcción y realicen con posterioridad su actividad en lugar distinto a aquellas o viceversa, la formación que posean será objeto de reconocimiento según lo establecido en el Anexo III.

La Disposición Adicional Segunda establece que la formación recibida por los trabajadores del sector del metal (esto es, aquellos que no entran en obras de construcción) antes de la entrada en vigor del CEM será equivalente a la regulada en el Anexo II descrita más arriba, siempre que abarque los contenidos formativos y la duración de esta.

La formación establecida en el CEM para los trabajadores del sector del metal que no entran en obras de construcción deberá impartirse por las

empresas en el plazo máximo de 4 años, a razón de al menos un cuarto de sus plantillas por cada año y ello desde la entrada en vigor de los contenidos formativos el 1 de octubre de 2017.

El procedimiento para la solicitud de la **Tarjeta Profesional del sector del Metal** (TPM), los derechos y obligaciones de su titular, así como la homologación de las entidades formativas que impartan dicha formación, es el mismo que el establecido en el CEM para los trabajadores del sector que trabajan en obras de construcción, con las modificaciones que pueda establecer al respecto la FMF en relación con los plazos de comunicación de las acciones formativas que se tenga previsto impartir.

El CEM establece la impartición obligatoria de una acción de **reciclaje** de una duración mínima de 4 horas a impartir cada 4 años, de forma presencial o en teleformación para directivos y personal de oficina, consistiendo en los mismos contenidos fijados a los directivos, personal de oficina o la parte especifica del oficio o actividad relacionado en los apartados anteriores (C-1 a C-32 del Anexo II del CEM).

La formación de reciclaje debe impartirse también antes de la incorporación del trabajador al puesto de trabajo, cuando este haya estado de manera continuada alejado del Sector durante al menos un año.

La Disposición Transitoria Quinta amplía los plazos de impartición de la formación en prevención de riesgos laborales como consecuencia de la pandemia hasta el 1 de octubre de 2022.

Para los trabajadores del sector del metal que realizan su actividad en **obras de construcción** se dispone en la Disposición Transitoria Tercera que cuando hubieran transcurrido 4 años, contados a partir del 1 de octubre del 2017 y desde la finalización de la formación en materia preventiva recibida por el trabajador, las empresas dispondrán de un máximo de 18 meses para impartir la acción de reciclaje prevista en el artículo 109 para las mismas: responsables y técnico de ejecución, mandos intermedios, perso-

nal administrativo y personal de oficio. Todos los contenidos se impartirán de manera presencial a excepción de los dirigidos a los administrativos que podrá ser en teleformación.

Cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculadas a **diferentes oficios**, el reciclaje se atendrá a que la formación abarque todos los riesgos y medidas preventivas asociadas a los mismos.

Se añade un nuevo punto 6 al artículo 1 del Anexo VII: las entidades homologadas no podrán subcontratar la actividad formativa encomendada, salvo si se da alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se trate del uso, por necesidades de demanda formativa, de instalaciones distintas de las que sirvieron para obtener la homologación, previo aviso a la FMF de esta circunstancia.
- La impartición de contenidos formativos singulares y muy especializados, dentro de un determinado módulo formativo, debiendo quedar debidamente razonada y justificada esta circunstancia ante la FMF con carácter previo a su impartición.
- La contratación de personas físicas como profesorado. Esta contratación se efectuará bajo cualquier modalidad admitida en derecho.

En cualquier caso, los **formadores** deberán contar con la cualificación de nivel intermedio o superior establecida en el Anexo V apartado 2 de este convenio.

Asimismo, la responsabilidad última en cuanto a registro, organización, gestión, control y expedición de diplomas, corresponderá en todo momento, y en exclusiva, a las entidades homologadas.

Las organizaciones firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC) y, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), la Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en Órgano Específico de Mediación y Arbitraje, órgano al que podrán someterse los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación del AESM, así como los conflictos que regula el art. 4 del ASAC.

El CEM establece un salario mínimo sectorial,que para cada grupo, nivel o categoría profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial de aplicación en las empresas en que aquel salario sea de aplicación. En este capítulo, siguiendo lo establecido en el RD 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se incluye un nuevo artículo sobre igualdad retributiva entre ambos sexos y el registro retributivo.

Se introduce lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación con el principio de trabajo de igual valor y la obligación de las empresas de llevar un registro de valores medios de los salarios.

También se regula la inaplicación de condiciones de trabajo, señalando que las partes legitimadas podrán proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el CEM en las materias y formas establecidas en el art. 82.3 del ET.

El procedimiento para la inaplicación de las condiciones previstas en el CEM y para la solución de conflictos es el siguiente:

- Las partes deben hacer constar por escrito a la Comisión Paritaria las divergencias que les separan, las gestiones realizadas y los puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 4 días desde la recepción de la documentación.
- La resolución se formalizará por escrito en el plazo máximo de 7 días.

En materia de igualdad, el CEM recoge el compromiso sectorial por la garantía del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación, así como el establecimiento de medidas para prevenir la discriminación por orientación o identidad sexual, edad, raza, etc., acciones positivas y medidas para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, planes de igualdad y acoso. Se creará una Comisión Sectorial de Igualdad.

El convenio actualiza y amplia el capítulo que regula esta materia, introduciendo novedades importantes en relación a los planes de igualdad o el diagnóstico de situación y la brecha salarial tras los cambios efectuados por el Real Decreto Ley, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La regulación pactada parte del hecho objetivo de la tradicional escasa presencia de la mujer en el sector, presencia que puede cifrarse entre el 13 % y el 14 % de los trabajadores ocupados, y esto en su mayoría en puestos administrativos, comerciales, técnicos para la fabricación de procesos electrónicos y como profesionales de apoyo.

Por ello, se señala que si se establecen acciones positivas que favorezcan la contratación de mujeres, debe tenerse en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existente del grupo profesional y la función que se vaya a desempeñar.

A raíz de la publicación de los Reglamentos de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, esto es, el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y del RD 902/2020 de igualdad retributiva, se añaden cuatro artículos nuevos a este capítulo, para sustituir a los anteriores artículos 54 (planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género), 55 (comisión negociadora del plan de igualdad), 56 (diagnóstico de situación), y 57 (objetivos de los planes de igualdad).

El CEM, en su Anexo IX, establece una relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por **riesgos eléctricos** que no pueden ser realizados por trabajadores, puestos a disposición por empresas de trabajo temporal en el sector del metal, por su especial peligrosidad.

En el Capítulo X las partes negociadoras declaran que el subsector de **Instalaciones de Telefonía** requiere de una regulación específica por sus características en materias como: prevención de riesgos, empleo, subcontratación, trabajo en fines de semana y festivos, productividad, etc. En materia de prevención se atienen a lo dispuesto en el CEM.

En el Capítulo XIX regula la creación de un **Observatorio Industrial** del Sector del Metal como instrumento de observación y análisis permanente de la realidad del sector y para la elaboración de estudios estadísticos sobre PRL, estructura ocupacional y productiva, cualificación, negociación colectiva, etc.

En el Capítulo sobre **protección de datos** de carácter personal y garantías digitales que recoge lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales en materia laboral se alude al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos, sistemas de geolocalización, etc.

Se recomienda a las empresas con convenio propio la constitución de una Comisión para la Protección de los Derechos Digitales.

En las **Disposiciones Adicionales** se establece lo siguiente:

- En la Disposición Adicional Primera se dice que se adoptará el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado por el Tribunal Laboral de Cataluña para uso de la Comisión Paritaria.
- En la Disposición Adicional Cuarta se establecen los convenios colectivos de ámbito inferior deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.

Sobre las **materias reservadas al ámbito estatal**, la ley efectúa numerosas remisiones a la negociación colectiva, bien *dispositivizando* la regulación de determinadas materias, salvo pacto en contrario a la negociación colectiva, bien delegando total o parcialmente la regulación de las mismas a la negociación colectiva general, a los convenios colectivos sectoriales o a los acuerdos de empresa.

El CEM no agota la negociación de las materias reservadas a su ámbito por el ET y por las partes que lo suscriben, sino que efectúa numerosas remisiones a la negociación colectiva de ámbito inferior para que concreten o precisen aspectos específicos, no generales, de dichas materias reservadas.

En definitiva, los convenios colectivos de ámbito inferior pueden abordar la negociación de las materias que convencional (CEM) y legalmente (ET, LPRL y LI) se les encomienda. También, pueden negociar cuando no se trate de materias reservadas al ámbito estatal o, tratándose de ellas, no hubieran sido objeto de regulación en el mismo, o este delegue su negociación al ámbito inferior y, en todos los casos, dejando siempre a salvo los aspectos afectados por la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.

Igualmente, podrán negociar las materias no reservadas al ámbito estatal.

CAPÍTULO 4.
PANORAMA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL

PANORAMA GENERAL

En 2023, la negociación de los convenios colectivos se desarrolló en una situación económica de cierta estabilidad considerando el ritmo de crecimiento de la actividad en su conjunto, aunque existieron diferencias muy destacadas entre los sectores, con mayor vigor en los referidos a servicios que en la industria. El PIB creció en el entorno del 2,4 %.

El mercado laboral, en general, mostró signos de resistencia, creciendo los afiliados a la Seguridad Social en tasa interanual un 2,6 %, debido a la creación de empleo público.

En 2023 se registró un ligero crecimiento de los demandantes de empleo, que supusieron 4,42 millones, unos 11 000 más que en 2022. Si bien, el paro efectivo se situó por encima de los 3,4 millones de personas (entendiendo por tal aquella variable que suma, al paro registrado, a los demandantes de empleo que tienen una relación laboral con un contrato fijo discontinuo, es decir, las personas trabajadoras en situación de inactividad en razón de su contrato).

La negociación colectiva se vio influenciada notablemente por la firma del V AENC, en mayo de 2023, produciéndose a partir de entonces un significativo acelerón que aumentó, desde ese momento, tanto el número de convenios colectivos registrados como el de los trabajadores cubiertos por los mismos en comparación con las cifras de 2022, año en el que se incrementaron los conflictos y las movilizaciones ligadas a la negociación.

La inflación registró una tasa interanual del 3,1 %, situándose la subyacente por debajo del 4 %, siendo la tasa media de 2023 el 3,5 %, muy lejos del 8,4 % de 2022.

No cabe duda que la firma del V AENC (2023-2025), el 10 de mayo de 2023, supuso un importante revulsivo a la negociación colectiva a pesar de que, como los anteriores acuerdos, tiene naturaleza obligacional y no

normativa, en oposición a esta, que es la propia de los convenios colectivos en España.

El V Acuerdo es un texto más extenso que los AENC anteriores, al tratar más materias y con mayor detalle. Aborda cuestiones referidas al empleo y a la contratación, que el Real Decreto Ley 31/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, remite a la negociación colectiva para su desarrollo.

Asimismo, en el contexto inflacionista en el que se encuentra la economía, el V AENC, como es lógico, contiene un Capítulo Sexto dedicado a desarrollar «una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas», recomendando cuál debe ser el crecimiento de los salarios en el período comprendido entre 2023 y 2025:

- En 2023: el 4 %
- En 2024: el 3 %
- En 2025: el 3 %

Finalizado cada uno de estos años, si el IPC interanual de diciembre fuera superior al incremento señalado, **se aplicará una subida adicional** máxima del 1 %, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

Además, las partes negociadoras de los convenios deben tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, adaptando la aplicación de estas directrices en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimientos, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo, en todo caso, el mantenimiento y la creación de empleo.

El Capítulo II se ocupa de la **negociación colectiva**, donde sus firmantes recomiendan a los negociadores de los convenios colectivos, el impulso, renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre la vigencia, ultraactividad y el procedimiento negociador, con el objetivo de estimular la intensificación de las negociaciones hasta que se concluyan. También promueven los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Esto se hace con la finalidad de preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación.

Los restantes capítulos del V ASAC se ocupan de orientar a los negociadores en materias concretas tan diversas como:

- el empleo y la contratación
- la jubilación parcial y flexible
- la formación y la cualificación profesional
- la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (ITCC)
- la seguridad y salud en el trabajo
- los instrumentos de flexibilidad interna
- el teletrabajo
- la desconexión digital
- la igualdad entre mujeres y hombres
- la discapacidad
- la diversidad LGTBI
- y la violencia sexual y de género.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, hasta el 31 de diciembre de 2023, se habían registrado 3 512 convenios colectivos con efectos económicos conocidos en dicho año, frente a los 3 084 que había en 2022, esto es, 428 más. Mientras que en ese año el número de trabaja-

dores afectados era de 9 043 999, en diciembre de 2023 había 10 952 544, nada menos que 1 908 545 más que en 2022, de los que 3 676 970 estaban afectados por convenios nuevos firmados en 2023, mientras que el resto de las personas trabajadoras (7 275 574) lo estaba por convenios en revisión suscritos antes de 2023.

La firma del V AENC en mayo de 2023, como se ha señalado, no da lugar a duda que supuso un importante revulsivo en la negociación colectiva. Prueba de ello es el hecho de que, en el Sector de la Industria del Metal, a 31 de diciembre, estaban firmados la totalidad de los 50 convenios colectivos provinciales, cosa que era infrecuente en años precedentes.

En 2023 se registraron 3 512 convenios colectivos de todos los sectores económicos, de los cuales 2 366 correspondían a convenios que se habían firmado antes de 2023, mientras que 1 146 lo hicieron este año.

El total de empresas afectadas era de 1 138 232. De ellas, 733 574 lo estaban por los convenios en revisión firmados antes de 2023, y 404 658 por los convenios firmados durante ese período anual. Las 10 952 544 personas trabajadoras representan el 89,04 % de las cubiertas por convenios con variación salarial pactada para 2023.

La variación salarial media pactada era del 3,46 %, siendo del 3,13 % en los convenios en revisión y del 4,10 % en los convenios de nueva firma.

Teniendo en cuenta que el registro de convenios se cierra, a efectos estadísticos, habitualmente 18 meses después de terminar el año, los datos de 2023 se cerrarán en julio de 2025. Esto determina que, con los convenios registrados hasta este momento, los datos sobre la variación salarial son todavía provisionales, fruto en buena parte de la activación a inicios de año, a efectos estadísticos, de todas las revisiones salariales ya incorporadas en los convenios plurianuales registrados en años anteriores. Por lo tanto, habrá que observar la evolución de la variación salarial conforme vayan consolidándose esas revisiones en las respectivas unidades de nego-

ciación y se suscriban nuevos convenios, ya que, como se ha indicado, a 31 de diciembre se han firmado 1148 convenios con efectos económicos en 2023, pues el resto, 2366, son revisiones de convenios firmados en años anteriores a 2023.

Además, la información estadística no recoge las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios o en el marco de las inaplicaciones de los mismos, ni los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial.

Si nos fijamos en el tramo de variación salarial pactado, se observa que 4760959 personas trabajadoras tuvieron un incremento superior al 3 %, frente a los 2734119 de 2022. El 43,47 % de los trabajadores tuvo subidas salariales por encima del 3 % del incremento inicial pactado. La recomendación del V AENC a los negociadores de los convenios en 2023 era del 4 %.

TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	N.º	%	N.º	%
Inferior al 0 %	1	0,03	78	0,00
Igual al 0 %	90	2,56	50390	0,46
Del 0,01 % al 0,49 %	20	0,57	5200	0,05
Del 0,50 % al 0,99 %	79	2,25	198087	1,81
Del 1,00 % al 1,50 %	369	10,51	560144	5,11
Del 1,51 % al 2,00 %	407	11,59	1387513	12,67
Del 2,01 % al 2,50 %	438	12,47	1803747	16,47
Del 2,51 % al 3,00 %	623	17,74	2186426	19,96
Superior al 3 %	1485	42,28	4760959	43,47
TOTALES	3512	100,00	10952544	100,00

Las cláusulas de garantía salarial, como consecuencia de los altos índices registrados en los tres últimos años del IPC, tuvieron una presencia creciente en los convenios colectivos. Mayoritariamente las cláusulas son las denominas «técnicas», es decir, que no generan pago de atrasos, sirviendo por lo tanto para actualizar las tablas salariales del año siguiente, cláusulas que, de forma generalizada, están topadas.

En 2023, del total de 10 952 544 de personas trabajadoras cubiertos por los convenios colectivos registrados, 2 564 347 tenían cláusula de revisión salarial (1 039 110 con efectos retroactivos) frente a 1 906 532 personas trabajadoras que tenían cláusula de revisión en 2022 (para 909 458 con efectos retroactivos y 997 074 con efectos no retroactivos).

La jornada laboral media en todos los convenios colectivos era de 1 748,57 horas anuales en todos los sectores productivos.

En los convenios sectoriales y de grupo de empresa, la jornada, como es habitual, supera la media, siendo de 1 751,56 horas anuales (1 737,94 horas en diciembre de 2022) mientras que los convenios de empresa quedan por debajo de la media, con 1 699,18 horas anuales, habiendo sido de 1 703,25 horas en el mismo mes de 2022.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en 2023 alcanzó al 91,5 % de las personas afectadas por una relación laboral cubierta por un convenio colectivo, esto es, 9 de cada 10 trabajadores está afectados por un convenio.

Por sexos, del total de 2023, el 95,02 % son hombres y el 88,25 % mujeres. En términos absolutos, 7,63 millones de trabajadores son hombres y 6,43 millones mujeres, y el total de personas cubiertas por convenios colectivos es de 14 069 031.

Los convenios de ámbito superior a la empresa suponen el 88,47 % del total de convenios colectivos, afectando a 12 447 030 personas trabajadoras, de los que 6 714 481 son hombres y 5 732 541 son mujeres.

Los convenios de ámbito de empresa representan el 11,53 % del total, afectando a 1 622 001 personas, de ellos 921 071 son hombres y 700 928 mujeres.

Por Comunidades Autónomas, Murcia, con el 95,48 %, es la que tiene la tasa de cobertura más alta, seguida de Cataluña, con el 93,99 %; Valencia, con el 93,36 %; Aragón, con el 92,94 %; Madrid, con el 91,85 %; y Andalucía, con el 91,76 %. Navarra, con el 82,74 %, País Vasco, con el 85,73 % y Baleares, con el 88,70 %, son los que tienen menor tasa de cobertura.

La estadística no tiene en cuenta a los trabajadores que no tienen derecho a estar cubiertos por la negociación colectiva, como los funcionarios, personal estatutario fijo y temporal, altos cargos y consejeros de administración, ministros de culto, penados que tengan actividad laboral, socios trabajadores de cooperativas, programas de formación, parlamentarios de las Cortes españolas, europeas y de comunidades autónomas, personas que desempeñen prestaciones en beneficio de la comunidad y trabajos de colaboración social, así como los trabajadores cubiertos por convenios no estatutarios.

En 2023, como en los años precedentes, se aprobaron numerosas normas bajo la forma de Real Decreto Ley, que inciden en la gestión de las relaciones laborales, suponiendo algunos de ellos profundos cambios, así como nuevas obligaciones y costes laborales para las empresas.

Algunas de dichas normas, pese a no haber sido diseñadas para el ámbito laboral, también les afectan directamente, como la Ley para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de derechos de las personas LGTBI o el Proyecto de Ley de Familias. Entre dichas normas, destacan las siguientes:

- **Ley Orgánica 14/2022 (23/12/2022) de Reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso**: establece la posibilidad de imponer sanciones penales a los empresarios que establezcan condiciones ilegales para sus trabajadores mediante fórmulas ajenas al contrato de trabajo.
- **Ley 28/2022 (23/12/2022) de Fomento del ecosistema de las empresas emergentes**: regula un visado internacional para teletrabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena.
- **Ley 31/2022 (01/01/23) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023**: regula la cotización de autónomos por rendimientos netos.
- **Real Decreto Ley 1/2023 (12/01/23) de Medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas**, establece:
  - El reintegro de bonificaciones de la Seguridad Social y subvenciones en casos de deslocalización empresarial.
  - La revisión de oficio en actos de encuadramiento por incumplimiento de prescripciones legales.
  - Facultades de comprobación de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas en el sistema de liquidación simplificada.
  - Modificación de la base de cotización en caso de reducción de jornada y suspensión.
  - Obligación de desarrollar acciones formativas para acceder a las exenciones:

    ERTE por causas ETOP.

    ERTE RED modalidad cíclica.

    ERTE RED modalidad sectorial.
  - Mantenimiento de la jubilación parcial en la industria manufacturera.

(continuación...)

- Modificación del procedimiento de reintegro de prestaciones por desempleo indebidamente percibidas.
- Un plazo máximo de 6 meses para resolver los procedimientos de liquidación del pago de la aportación económica en empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a personas trabajadoras con edad igual o superior a 50 años.

- **Ley 3/2023 (02/03/2023) sobre el Empleo:** refuerzo de la Inspección de Trabajo en los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).
- **Ley 4/2023 (02/03/2023) de Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**:
  - Protocolo de actuación para abordar el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
  - Nuevas causas de discriminación en las relaciones laborales, incorporando la identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
  - Obligación de implementar métodos para la prevención y detección de las situaciones de discriminación y establecer medidas para su cese inmediato.
  - Nuevas infracciones y sanciones en el orden social, considerando como muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o acoso relacionado con estas circunstancias. También se clasifica como infracción muy grave la solicitud, durante los procesos de selección, de datos personales sobre orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

(continuación...)

- **Real Decreto 1060/2022 (01/04/2023) sobre la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración**: se suprime la obligación de presentar el parte de baja durante los tres días siguientes a la misma.
- **Ley Orgánica 1/2023 (01/06/2023) sobre la salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**:
  - Nuevos supuestos incapacitantes (incapacidad temporal por menstruaciones incapacitantes)
  - Nueva incapacidad temporal por interrupción, voluntaria o involuntaria, del embarazo
  - Nueva incapacidad temporal por gestación avanzada desde la semana 39.ª.
- **RDL 5/2023 (30/06/2023), de novedades en la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores**, introduce, entre otras, las siguientes:
  - Prohibición de discriminación por ejercer derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
  - Establecimiento de una nueva regulación de los derechos de las personas trabajadoras para realizar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo.
  - Ampliación de los supuestos previstos por los arts. 53.4 y 55.5 del ET por nulidad objetiva.
  - Extensión de los permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (art. 37.3 y 37.9 del ET).
  - Ampliación de la reducción de jornada por cuidados prevista, incluyendo al cónyuge o pareja de hecho.

(continuación...)

- Ampliación de la excedencia por cuidado de hijos, incorporando al cónyuge o pareja de hecho, así como al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
- Introducción de nuevos permisos para familias monoparentales en casos de discapacidad del menor nacido, adoptado o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Regulación del permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 del ET), sin derecho a retribución (art. 45.2 del E.T.), para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por periodo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.

- **Real Decreto 608/2023 (13/07/2023) del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, establece:
  - Funcionamiento del Mecanismo RED establecido en el artículo 47 bis del ET.
  - Obligación de notificar, con una antelación mínima de 6 meses, a la autoridad laboral y al Ministerio de Trabajo, la intención de cerrar uno o varios centros de trabajo cuando esto implique:

    El cese definitivo de la actividad y...

    El despido de 50 o más personas trabajadoras.
- **Criterio de gestión 19/2023 (25/07/2023) sobre la supresión de la asimilación a accidente de trabajo de los contagios por COVID-19**: pone fin a la consideración de los contagios de COVID-19 como accidente de trabajo o enfermedad profesional.

(continuación...)

- **Acuerdo Marco sobre Reglamento (CE) 883/2004 (01/07/2023) sobre Teletrabajo transfronterizo habitual**: el trabajador que realice teletrabajo transfronterizo puede solicitar la aplicación de la legislación del Estado donde su empleador tiene sus locales o domicilio en lo que respecta a la normativa de la Seguridad Social.
- **Ley Orgánica 1/2023 (01/09/2023) de Incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas**, establece:
  - Bonificaciones para la contratación de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente.
  - Bonificaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, violencia sexual, trata y explotación sexual o laboral.
  - Bonificaciones para medidas de conciliación (por ejemplo, cotización de las personas sustituidas durante situaciones de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, etc.).
  - Contratación de personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo.
  - Bonificaciones para la contratación formativa y la transformación en contratos indefinidos.
- **Real Decreto-ley 2/2023 (01/10/2023) de Ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones**, establece:
  - Cotización de becarios: se retrasa la entrada en vigor al 1 de enero de 2024.

(continuación...)

- Incremento del Mecanismo Intergeneracional, hasta llegar a 1,2 puntos en 2029.
- Aumento en 2023 de las bases de cotización y cuota adicional de solidaridad.
- Implementación de un nuevo método de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.

- **Ley 2/2023 (01/12/2023) de Protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Canal de Denuncias)**, establece la obligatoriedad de contar con un Sistema Interno de Información:
  - Empresas con más de 250 trabajadores: antes del 13 de junio de 2023.
  - Empresas con entre 50 y 249 trabajadores: antes del 1 de diciembre de 2023.
- **Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo regula**, entre otras cuestiones:
  - «Prohibición de despedir» en empresas beneficiarias de ayudas públicas directas previstas en esta misma norma y a los que se acojan a los ERTE del art. 47 ET, alegando causas relacionadas con la guerra de Ucrania y que se beneficien de apoyo público.
  - Prórroga de la vigencia del RD 99/2023, de 14 de febrero, que fijó el SMI (salario mínimo interprofesional) para 2023, hasta que se apruebe un nuevo Real Decreto que lo fije para 2024.

(continuación...)

- Subida de las bases mínimas de cotización en un 5 %.
- El mecanismo de Equidad Intergeneracional será del 0,70 %, el 9,58 % para la empresa y el 0,12 % a cargo del trabajador.
- Cotización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.
- Prórroga de la regulación de la modalidad de jubilación parcial con simultanea celebración de contrato de relevo en la Industria Manufacturera.

La negociación de los convenios colectivos del Sector del Metal se desarrolló en un marco económico de ligera mejora en la producción industrial respecto al año anterior de 2022, si bien la cifra de negocios se resintió como consecuencia de la caída de los precios industriales un 0,6. La evolución de la cifra de negocios fue dispar, registrándose caídas importantes en la fabricación de material y equipo eléctrico y vehículos a motor, remolques y semirremolques.

En el cuarto trimestre de 2023, la variación interanual de la afiliación a la Seguridad Social fue del 2,9 %. Por otra parte, se alcanzó un promedio anual en el año 2023 de 794 925 afiliados, que supone una tasa de variación del +2,48 % respecto al promedio alcanzado en el mismo periodo del año anterior.

Según los últimos datos publicados por la EPA, el número de ocupados en la Industria del Metal (divisiones CNAE 2009 del 24 al 30 y el 33) alcanzó la cifra de 1 071 400 en el cuarto trimestre de 2023, 16 500 ocupados más que en el tercer trimestre de 2023, lo que supone un incremento trimestral del 1,56 % y 35 300 más que hace un año (+3,41 %). Este dato de ocupación es el dato más alto desde el primer trimestre de 2009. El número de parados EPA en la Industria del Metal en el cuarto trimestre de 2023 alcanzó

la cifra de 32 600 personas, lo que supone 9 600 menos (-22,7 %) respecto al trimestre anterior, y 8 400 personas menos respecto al mismo trimestre del año anterior (-20,5 %) La población activa se mantiene por encima del millón de personas (1 104 000), aumentado un 2,5 % respecto al mismo trimestre del año anterior. La tasa de paro disminuye hasta el 3 % de la población activa, desde el 3,8 % del trimestre anterior. La menor tasa de paro de toda la serie histórica que comienza en 2008.

En relación con la negociación colectiva del Sector del Metal, a 31 de diciembre de 2023 se habían registrado la totalidad de los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria y los Servicios de este Estudio, que dan cobertura a 1 313 353 personas trabajadoras.

De los 50 convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma uniprovincial registrados, 25 se habían firmado antes de 2023, para 787 193 personas trabajadoras.

El incremento salarial medio ponderado de estos convenios fue del 2,79 %, un 0,31 % menos que la tasa de inflación (3,1 %) y un 1,21 % inferior a la recomendación efectuada por el V AENC a los negociadores de los convenios colectivos en 2023.

La jornada laboral media ponderada pactada fue de 1751,45 horas anuales.

Los restantes 25 convenios colectivos provinciales que se negociaron a lo largo de 2023, 19 de ellos habían finalizado su vigencia el 31 de diciembre de 2022, mientras que los otros 6 estaban en ultraactividad al haber finalizado su vigencia en años anteriores, sin que las partes negociadoras de los mismos hubieran podido alcanzar antes de 2023 un acuerdo de firma.

El incremento medio ponderado salarial en estos convenios colectivos provinciales nuevos, para 526 160 personas cubiertas por ellos, fue del 3,55 %, un 0,45 % menos que la recomendación efectuada por el V AENC y un 0,45 % más que el IPC real de 2023.

La jornada laboral media ponderada fue de 1747,67 horas anuales.

El total de los 50 convenios colectivos provinciales firmados con efectos económicos en 2023 pactaron una subida salarial media ponderada del 3,10 %, un 0,90 % inferior a la subida recomendada a los negociadores de los convenios por el V AENC, un 0,36 % menos que la variación salarial media pactada en todos los sectores económicos y un 1,02 % más baja que la pactada en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa de todos los sectores económicos, dicho incremento salarial medio ponderado de la Industria del metal afectaba a 1313 353 personas trabajadoras.

Respecto a cláusulas de revisión o de garantía salarial para 2014 se pactaron en 37 convenios colectivos provinciales. El tipo de cláusulas pactadas de forma mayoritaria corresponde a las denominadas «técnicas», activándose por la diferencia entre el incremento salarial pactado y el IPC real. Estas cláusulas se emplean para actualizar las tablas salariales sin que ello suponga el abono de atrasos, sirviendo únicamente como base de cálculo de las tablas salariales del período siguiente. La cláusula puede activarse cada año o al final del período de vigencia.

En 75 % de los trabajadores con convenios vigentes en 2023 que pactan cláusula de revisión salarial, se encuentran que tiene un tope o umbral, lo cual condiciona de forma evidente la cuantía que se revisa y traslada a los salarios. El objetivo de estas cláusulas topadas es que la revisión salarial pactada no suponga una traslación plena a los salarios de las diferencias entre el IPC real y el incremento salarial inicialmente pactado, sino que se produzca una traslación parcial de este a tablas.

Las fechas de la firma de los convenios dan una visión generalizada de la evolución y duración, en muchos casos, de la negociación colectiva a lo largo del año, quedando como sigue:

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
N.º de convenios o revisiones suscritos	26	4	2	1	3	5	4	–	1	–	2	2

En enero se activaron, a efectos estadísticos, todas las revisiones salariales (26) y se firmó 1 convenio nuevo. De los restantes convenios nuevos, se firmaron 19 en el primer semestre y 5 en el segundo.

En relación con los sindicatos firmantes de los 50 convenios provinciales nuevos y revisados, y con el número aproximado de trabajadores cubiertos por los mismos, el resultado fue como se expone a continuación:

Centrales firmantes	N.º de provincias en las que se han suscrito convenios	N.º aproximado de trabajadores afectados
CC.OO.	1	5234
UGT	3	62836
CC.OO. y UGT	39	1057672
UGT, CIG y CC.OO.	1	6634
CC.OO., CIG y UGT	1	5857
CC.OO., UGT y CIG	1	40261
CC.OO., USO, UGT e IC	1	13108
CC.OO., UGT y USO	1	22289
ELA y UGT	1	43890
LAB, CC.OO. y UGT	1	55572
TOTAL:	**50**	**1313353**

El número de convenios suscritos por los sindicatos en las distintas provincias y la cobertura de los mismos, fue como sigue:

Sindicato	N.º convenios que han suscrito	N.º de trabajadores afectados
CC.OO.	47	1 250 517
UGT	49	1 308 119
CIG	3	52 751
LAB	2	55 572
IC	1	13 108
USO	1	35 397
ELA	1	43 572
TOTAL:	**104**	**2 759 036**

Sobre el contenido de lo negociado en los 25 convenios colectivos nuevos firmados en este período de efectos económicos, destacan las siguientes materias:

- **Subrogación de convenios**: Castellón, Jaén, Guipúzcoa y Vizcaya amplían las cláusulas pactadas, mientras que Castellón, Murcia y Soria la introducen en sus convenios.
- **Jornada laboral**:
  - En Almería, por causas ETOP, las empresas pueden disponer de 10 días que trasladar a fechas distintas de las establecidas en el calendario laboral, con preaviso de 5 días.
  - En Zaragoza, una bolsa de 6 horas / año al alza o a la baja, con preaviso de 5 días.

(continuación...)

- **Prevención de riesgos laborales**: En Almería y Jaén se pactan la figura del Delegado Territorial de Prevención. También en Asturias, por Acuerdo Interconfederal (Resolución de 15 de enero de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresa, Formación y Empleo) se crea esta figura para todos los sectores económicos, así como la de Delegado de Igualdad (Resolución de 25 de enero).
- **Contratación**: En Almería, Ávila, Cáceres, Cuenca, Jaén, Gerona, Granada, Pontevedra, Orense o Zaragoza, a pesar de tratarse de una materia reservada al ámbito estatal de negociación, las partes negociadoras amplían la duración de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, o abordan cuestiones relativas al contrato fijo-discontinuo como los llamamientos.
- **Permisos y licencias**: Algunos convenios adaptan los permisos a la nueva normativa del RDL 5/2023, como Córdoba. En Castellón y Vizcaya los permisos retribuidos son en días hábiles y no naturales.
- **Salario de nuevo ingreso**: Se pactan en Córdoba y Murcia.
- **Planes de Pensiones de Empleo**: Valencia y Zaragoza se remiten en esta materia a lo que se pacte sobre la misma en el CEM.

CUADRO N.º 1. FECHA DE FIRMA, SITUACIÓN NEGOCIAL Y CENTRALES SINDICALES EN 2023			
PROVINCIA	**FECHA DE LA FIRMA**	**SITUACIÓN NEGOCIAL**	**CENTRALES FIRMANTES**
ÁLAVA	21/11/2022	R	CC.OO. y UGT
ALBACETE	28/7/2023	N	CC.OO. y UGT
ALICANTE	29/11/2021	R	UGT y CC.OO.
ALMERÍA (1)	3/2/2023	N	CC.OO. y UGT
ASTURIAS	25/2/2022	R	UGT y CC.OO.
ÁVILA	1/4/2022	R	UGT y CC.OO.
BADAJOZ	29/6/2023	R	UGT, CC.OO. y CSIC
BALEARES	22/4/2022	N	CC.OO., UGT y USO
BARCELONA	21/12/2022	R	CC.OO. y UGT
BURGOS	4/12/2023	N	UGT y CC.OO.
CÁCERES	9/5/2023	N	UGT y CC.OO.
CÁDIZ	21/12/2021	R	CC.OO. y UGT
CANTABRIA	21/6/2022	R	CC.OO., UGT y USO
CASTELLÓN	27/7/2023	N	CC.OO. y UGT
CIUDAD REAL	1/9/2022	R	CC.OO. y UGT
CÓRDOBA	9/9/2023	N	UGT
CORUÑA, LA	2/7/2021	R	CIG, UGT y CC.OO.
CUENCA	4/3/2022	R	CC.OO. y UGT
GERONA	20/11/2023	N	CC.OO.
GRANADA	29/5/2023	N	UGT y CC.OO.
GUADALAJARA	29/7/2021	R	UGT y CC.OO.
GUIPÚZCOA	23/5/2023	N	ELA y UGT
HUELVA	2/9/2020	R	CC.OO. UGT y USO

CUADRO N.º 1... (continuación)

PROVINCIA	FECHA DE LA FIRMA	SITUACIÓN NEGOCIAL	CENTRALES FIRMANTES
HUESCA	3/11/2023	N	CC.OO. y UGT
JAÉN	14/2/2023	N	UGT y CC.OO.
LEÓN	21/11/2021	R	CC.OO. y UGT
LÉRIDA (1)	5/4/2023	N	UGT y CC.OO.
LUGO (1)	4/7/2023	N	CC.OO., CIG y UGT
MADRID	22/1/2022	R	UGT y CC.OO.
MÁLAGA	16/12/2019	R	UGT y CC.OO.
MURCIA	21/6/2023	N	UGT y CC.OO.
NAVARRA	4/11/2022	R	UGT y CC.OO.
ORENSE (1)	23/1/2023	N	UGT, CIG y CC.OO.
PALENCIA	8/6/2023	N	UGT y CC.OO.
PALMAS, LAS	4/2/2022	R	CC.OO. y UGT
PONTEVEDRA	8/3/2023	N	CC.OO.,UGT y CIG
RIOJA, LA	15/9/2021	R	UGT y CC.OO.
SALAMANCA (1)	11/2/2023	N	CC.OO.
SEGOVIA	10/7/2021	R	UGT y CC.OO.
SEVILLA	10/11/2021	R	UGT y CC.OO.
SORIA	22/6/2023	N	CC.OO. y UGT
TARRAGONA	29/11/2022	R	CC.OO. y UGT
TENERIFE	30/11/2021	R	CC.OO., IC, UGT y USO
TERUEL	18/12/2023	N	CC.OO. y UGT
TOLEDO	31/12/2021	R	CC.OO. y UGT
VALENCIA	27/6/2023	N	CC.OO. y UGT
VALLADOLID	24/7/2023	N	UGT

CUADRO N.º 1... (continuación)

PROVINCIA	FECHA DE LA FIRMA	SITUACIÓN NEGOCIAL	CENTRALES FIRMANTES
VIZCAYA (1)	3/3/2023	N	LAB, CC.OO. y UGT
ZAMORA	28/1/2022	R	UGT y CC.OO.
ZARAGOZA	2/11/2023	N	UGT y CC.OO.

N = Convenio nuevo

R = Convenio en revisión

(1)= Convenio firmado en 2023 con efectos retroactivos a 01/01/2022

(2)= Vigencia prevista para 01/01/2020 a 31/12/2022, se ha prorrogado hasta 31/12/2027

En el Sector de la Industria del Metal, en este año 2024, hay 40 convenios colectivos provinciales con efetos económicos conocidos y registrados que se activaron a principios de año. A efectos estadísticos se trata de todas las revisiones salariales incorporadas en los convenios plurianuales registrados en años anteriores a este.

La situación negocial a 1 de marzo de 2024 es la siguiente:

CONVENIOS COLECTIVOS EN REVISIÓN FIRMADOS ANTES DE 2024							
Álava (FV-2025)	Albacete (FV-2025)	Almería (FV-2024)	Ávila (FV-2024)	Badajoz (FV-2024)	Baleares (FV-2025)	Barcelona (FV-2024)	Burgos (FV-2026)
Cáceres (FV-2025)	Cantabria (FV-2024)	Castellón (FV-2025)	Ciudad Real (FV-2024)	Córdoba (FV-2025)	Coruña, La (FV-2024)	Cuenca (FV-2024)	Gerona (FV-2025)
Granada (FV-2025)	Guipúzcoa (FV-2026)	Huelva (FV-2024)	Huesca (FV-2026)	Jaén (FV-2026)	León (FV-2024)	Lugo (FV-2025)	Málaga (FV-2024)
Murcia (FV-2025)	Navarra (FV-2026)	Orense (FV-2024)	Palencia (FV-2025)	Palmas, Las (FV-2024)	Pontevedra (FV-2025)	Salamanca (FV-2024)	Soria (FV-2025)
Tarragona (FV-2025)	Tenerife (FV-2024)	Teruel (FV-2025)	Toledo (FV-2024)	Valencia (FV-2026)	Valladolid (FV-2025)	Vizcaya (FV-2025)	Zaragoza (FV-2026)

N.º total de convenios en revisión firmados antes de 2024: 40

Incremento porcentual salarial medio ponderado: 2,86 %

Jornada laboral media ponderada: 1745,88 h/año

N.º de trabajadores afectados: 958 212

Alicante	Asturias	Cádiz	Guadalajara	Lérida
Madrid	Rioja, La	Sevilla	Segovia	Zamora

Convenios colectivos pendientes de negociar en 2024: 10

Nuevos, cuya vigencia finalizó el 31/12/2023: 10

El censo, la vigencia, los incrementos salariales, la jornada laboral y las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos provinciales en revisión en 2024 son los siguientes:

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL 2024			
PROVINCIA	**N.º TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
ÁLAVA	25 540	4 años (01/01/22 a 31/12/25)	3.er año
ALBACETE	11 933	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
ALICANTE	31 522	–	–
ALMERÍA (1)	8 784	3 años (01/01/22 a 31/12/24)	3.er año
ASTURIAS	35 641	–	–
ÁVILA	2 519	3 años (01/01/22 a 31/12/24)	3.er año
BADAJOZ	10 414	4 años (01/01/21 a 31/12/24)	4.º año
BALEARES	22 298	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
BARCELONA	192 277	3 años (01/01/22 a 31/12/24)	3.er año
BURGOS	14 670	4 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
CÁCERES	5 699	4 años (01/01/22 a 31/12/25)	3.er año
CÁDIZ	23 179	–	–

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL... (continuación)			
PROVINCIA	**N.º TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
CANTABRIA	20 210	4 años (01/01/21 a 31/12/24)	4.º año
CASTELLÓN	14 657	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
CIUDAD REAL	13 176	3 años (01/01/22 a 31/12/24)	3.er año
CÓRDOBA	18 057	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
CORUÑA, LA	30 274	5 años (01/01/20 a 31/12/24)	5.º año
CUENCA	4 287	5 años (01/01/20 a 31/12/24)	5.º año
GERONA	23 619	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
GRANADA	10 686	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
GUADALAJARA	5 369	–	–
GUIPÚZCOA	43 890	4 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
HUELVA	6 899	4 años (01/01/22 a 31/12/24)	4.º año

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL... (continuación)			
PROVINCIA	**N.º TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
HUESCA	7130	4 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
JAÉN	14371	3 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
LEÓN	9254	4 años (01/01/21 a 31/12/24)	4.º año
LÉRIDA (1)	13061	–	–
LUGO (1)	5857	4 años (01/01/22 a 31/12/25)	3.er año
MADRID	187154	–	–
MÁLAGA	24200	6 años (01/01/19 a 31/12/24)	6.º año
MURCIA	34541	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
NAVARRA	41063	5 años (01/01/22 a 31/12/26)	3.er año
ORENSE (1)	6634	3 años (01/01/22 a 31/12/24)	3.er año
PALENCIA	6284	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
PALMAS, LAS	15129	4 años (01/01/21 a 31/12/24)	4.º año

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL... (continuación)			
PROVINCIA	**N.º TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
PONTEVEDRA	40 261	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
RIOJA, LA	9 635	–	–
SALAMANCA (2)	5 234	5 años (01/01/20 a 31/12/24)	2.º año
SEGOVIA	2 464	–	–
SEVILLA	41 463	–	–
SORIA	4 178	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
TARRAGONA	23 087	4 años (01/01/22 a 31/12/25)	3.er año
TENERIFE	13 108	4 años (01/01/20 a 31/12/24)	4.º año
TERUEL	3 705	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año
TOLEDO	17 378	4 años (01/01/21 a 31/12/24)	4.º año
VALENCIA	80 339	4 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
VALLADOLID	21 160	3 años (01/01/23 a 31/12/25)	2.º año

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL... (continuación)			
PROVINCIA	**N.º TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
VIZCAYA (1)	55 572	4 años (01/01/22 a 31/12/25)	3.er año
ZAMORA	1 951	–	–
ZARAGOZA	53 540	4 años (01/01/23 a 31/12/26)	2.º año
TOTAL:	**1 313 353**		

(1) Convenio firmado en 2023, con efectos retroactivos a 01/01/2022.

(2) Vigencia prevista para 01/01/2020 a 31/12/2022, se ha prorrogado hasta 31/12/2024.

Por lo que se refiere a los convenios en revisión firmados antes de 2024, la variación salarial pactada y las cláusulas de garantía salarial pactadas son como sigue:

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO, JORNADA LABORAL Y CLÁUSULAS REVISIÓN CONVENIOS PROVINCIALES INDUSTRIA DEL METAL, FIRMADOS ANTES DE 2024 CON EFECTOS ECONÓMICOS EN DICHO AÑO				
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**VARIACIÓN**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
ÁLAVA	2,50 %	1727	-4	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 14 %, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2026, sin carácter retroactivo y sin generar atrasos.
ALBACETE	3,00 %	1776	=	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con un tope máximo del 1 % con efectos de 01/01/2025.
ALMERÍA	3,50 %	1760	=	Si IPC 2022 a 2024 > 10,50 %, se revisa en 50 % del exceso hasta el tope del 1,50 %, como base de cálculo tablas 2025. No genera atrasos.
ÁVILA	3,80 %	1752	=	Si IPC > 3,8 % pactado, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 01/01. No se generan atrasos.
BADAJOZ	1,30 %	1760	=	
BALEARES	4,00 %	1770	=	
BARCELONA	3,90 %	1750	=	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 12 % se revisa en el 85 % de la diferencia, sirviendo de base para el cálculo de las tablas 2025, sin efecto retroactivo y sin pago de atrasos.
BURGOS	2,50 %	1736	=	Si IPC-2023 a 2025 > 8,5 % se revisa en el 80 % de la diferencia sirviendo como base para el cálculo de las tablas 2026, sin efecto retroactivo y sin pago de atrasos.
CÁCERES	IPC-2024 + 0,60 %	1760	=	Garantiza IPC real más un 0,60 %.

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO... (continuación)				
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**VARIACIÓN**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
CANTABRIA	3,00 %	1765	=	Se garantiza IPC real con un tope del 85 %, sirviendo como base de cálculo de tablas de 2025. No genera pago de atrasos.
CASTELLÓN	3,00 %	1748	=	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con un tope del 1 % sin carácter retroactivo, como base de cálculo tablas 2025.
CIUDAD REAL	2,00 %	1760	-3	
CÓRDOBA	3,00 %	1758	=	Si IPC-2023 a 2025 > 10 % se revisa en el exceso con tope del 3 %, sin efectos retroactivos, como base de cálculo de las tablas 2025, sin efecto retroactivo y sin pago de atrasos.
CORUÑA, LA	2,00 %	1752	=	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 01/01. Solo genera atrasos a partir del mes en que IPC > 2 %.
CUENCA	2,25 %	1774	=	Si IPC > 2,25 % se revisa en el exceso con tope del 0,25 %, con efectos retroactivos a 01/01.
GERONA	2,50 %	1742	=	Si IPC 2023 a 2025 > 9 % se revisa en el exceso con tope del 1,5 %, sin efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2026.
GRANADA	3,00 %	1760	=	
GUIPÚZCOA	IPC-2023 + 0,7 %	1695	-2	

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO... (continuación)				
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**VARIACIÓN**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
HUELVA	2,50 %	1738	=	Si IPC 2022 a 2024 es > 8,3 %, se revisa en el 50 % de la diferencia como base de cálculo tablas 2025, sin abono de atrasos.
HUESCA	3,00 %	1752	-8	Si IPC 2023 a 2024 es > 7 %, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2025. Sin efectos retroactivos y sin abono de atrasos.
JAÉN	2,00 %	1766	=	Si IPC 2024 y 2025 es > 5 %, se revisa en el 50 % con efectos retroactivos a 01/01.
LEÓN	2,50 %	1752	=	Si IPC > 2,5 %, se revisa en el exceso garantizando el IPC real, sin efectos retroactivos a 01/01.
LUGO	2,65 %	1768	=	Si IPC > 2,65 %, se revisa en el exceso con efectos a partir del mes en que se supere.
MÁLAGA	1,60 %	40 h/sem. 1756	=	Si IPC real > 1,60 %, se revisa un 1,15 % de forma que el Δ% no supere el 2,75 % con carácter retroactivo a 01/01.
MURCIA	3,85 %	1759	=	
NAVARRA	4,50 %	1695	=	Si IPC-2021 a 2023 > 14,12 % (Δ % de 2022 a 2024) se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2025, sin efectos retroactivos y sin abono de atrasos. Si el resultado fuera negativo, no se aplica la revisión.

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO... (continuación)				
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**VARIACIÓN**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
ORENSE	4,50 %	1776	=	Si IPC-2022 a 2024 > 15 %, se revisa en el exceso con tope del 18 % como base cálculo tablas 2025. No genera pago de atrasos.
PALENCIA	3,75 %	1748	-4	Si IPC > 3,75 %, se revisa en el exceso con tope del 1 % como base cálculo tablas 2025.
PALMAS, LAS	(IPC23 – 2,5 %) + REV-IPC 22 REV23=REV-IPC23+0,50 %	1762	-2	(IPC-24 – 2,5 %) + 0,75 %. Como base de cálculo de las tablas salariales de 2025. El 31/12/2024, una vez ajustadas las diferencias de los IPC, se incrementará un 2 % a efectos de tablas salariales.
PONTEVEDRA	3,00 %	1768	-8	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con tope del 2 % con efectos retroactivos a 01/01
SALAMANCA	3,00 %	1754	=	Si IPC > 3 %, se incrementa un 1 % adicional con efecto 01/01/2025.
SORIA	3,65 %	1742	=	Si IPC > 3,65 %, se revisa en el exceso con el tope del 1 %, con efectos retroactivos a 01/01.
TARRAGONA	2,80 %	1744	=	Si IPC-2022 a 2025 > 15,6 %, se revisa en el 85 % del diferencial como base de cálculo de las tablas de 2026. No genera pago de atrasos.

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO... (continuación)				
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**VARIACIÓN**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
TENERIFE	2,00 %	1768	=	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso sin efectos retroactivos abonándose en el año 2025, si al finalizar 2024 el IPC es > 2 %, la diferencia se compensa del % que procede de 2021.
TERUEL	3,00 %	1752	-6	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con el tope 1%, sin efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2025.
TOLEDO	1,50 %	1760	=	Si IPC > 1,5 %, se revisa en el exceso con el tope del 70 %, con efectos retroactivos a 01/01.
VALENCIA	3,00 %	1752	=	Si IPC-2024 y 2025 > 6 %, se revisa en el 80 % de la diferencia como base de cálculo de las tablas de 2026. No genera pago de atrasos.
VALLADOLID	3,00 %	1744	=	Si IPC > 3 %, se aplica un Δ % adicional del 1 % con efectos retroactivos a 01/01.
VIZCAYA	2,00 %	1708	=	Si IPC-2022 a 2025 > 15 %, se revisa en el exceso actualizándose las tablas de 2025, con efectos desde 01/01/2026.
ZARAGOZA	3,00 %	1752	=	Si IPC 2024 y 2025 > 6 %, se revisa en el exceso con el tope del 1 %. Sin efectos retroactivos y sin pago de atrasos.
MEDIA:	2,63 %	1752		
VARÍAN:			8	

CAPÍTULO 5.
PARTE GENERAL DE LA CONTRATACIÓN

5.1. ÁMBITO

La concreción del ámbito de aplicación del convenio es una materia esencial de la negociación colectiva, ya que tiene el carácter de «contenido mínimo», por lo que, de manera general, todos los convenios la abordan en sus primeros artículos. Normalmente, se refieren al ámbito en sus aspectos funcional, personal, territorial y temporal.

En el análisis que se hace de cada uno de ellos no aludimos al territorial por cuanto el ámbito es siempre la provincia o la comunidad autónoma, en el caso de las uniprovinciales. El único matiz al respecto suele radicar en la referencia que hacen algunos convenios en lo tocante al domicilio social de la empresa. Se concreta, por ejemplo, que el convenio afecta también a los trabajadores con domicilio social fuera de la provincia. Algunos convenios señalan que serán, igualmente, de aplicación a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

En este sentido, el convenio de Vizcaya hace la siguiente matización: «pudiendo optar los trabajadores por el convenio que más les favorezca, considerado en su conjunto y cómputo anual». Este caso expresa la concesión de la provincia donde la empresa tiene su domicilio social o de la provincia en donde desarrolla su actividad.

5.1.1. Ámbito funcional

La primera dificultad que se presenta a la hora de determinar el ámbito funcional del sector de la industria del metal, es la de poder decir qué actividades engloba la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Siendo como es, la siderometalurgia, una actividad industrial y un concepto socioeconómico que surge en una época determinada (la

industrialización), su contenido, lógicamente, ha ido cambiando para incorporar nuevas actividades, materiales, oficios o tareas, en un proceso que ha sido lento. Ligado esto a la evolución y al progreso de la técnica y la sociedad de consumo, sin abandonar lo esencial de su contenido tradicional, hace que la siderometalurgia se afirme cada vez con más fuerza en el sector de los servicios y en las nuevas tecnologías.

Así, aunque los convenios se denominan, «para la industria siderometalúrgica», lo cierto es que afectan a mucho más que lo que el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) clasifica como tales (Divisiones 24 a 30), y abarca más actividades de las que el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define tanto como «siderurgia: arte de extraer hierro y de trabajarlo», o como «metalurgia: conjunto de industrias, en particular las pesadas, dedicadas a la elaboración de metales». De hecho, buena parte del sector está ubicado en la "Sección F Construcción" del CNAE-2009 (instalaciones, montajes y mantenimiento, electricistas, fontaneros, ascensores, cerrajeros, etc.).

Si bien, el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», la jurisprudencia ha integrado el precepto y la amplísima libertad de las partes negociadoras, señalando que esta tiene limitaciones, entre ellas, las que se derivan de «la naturaleza de las cosas».

De manera generalizada todos los convenios provinciales de la industria del metal abordan la definición de su ámbito funcional, cumpliendo con el mandato del art. 85.3 del ET, que considera el ámbito funcional como contenido mínimo a incluir en los convenios, pudiéndose calificar dicho precepto estatutario como de derecho necesario absoluto.

Los diferentes convenios provinciales han venido definiendo, de manera muy similar las actividades afectadas, apreciándose, en casi todos ellos, semejanzas esenciales en el modo de proceder a la definición del ámbito, principalmente porque se observaba una fuerte inspiración

respecto a la definición que efectuó en su día la OLIS (Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica) y el CGM.

El ámbito funcional de la OLIS, y el del CGM, que tenía su raíz en aquella, era heredero de la normativa precedente, esto es, del Reglamento del Ministerio de Industria y Comercio de 11 de noviembre de 1938 y la Orden del Ministerio de Trabajo, de 16 de julio de 1942, que estableció la Reglamentación para la industria siderometalúrgica, así como de la Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de julio de 1946, que aprobó la Reglamentación Nacional para la Industria Siderúrgica y Metalúrgica.

El CGM que suscribieron en 1987 CONFEMETAL y UGT y que pretendía sustituir a la OLIS, sirvió como referente para numerosos convenios provinciales posteriores en lo que a la definición del ámbito funcional afectado se refiere. El CGM, como se ha señalado, encontraba su raíz en la OLIS, de la que tomaba la mayor parte de sus elementos. Así, la descripción del ámbito funcional era similar, aunque existían diferencias, puesto que mientras el CGM se autodefinía como aplicable a las empresas del sector del metal, la OLIS se refería a las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica.

Por otra parte, el CGM incluía junto, al proceso de transformación en sus diversos aspectos, el de producción y el almacenaje, y ampliaba la referencia a las tareas de instalación, montaje y reparación más allá de la rama, incluyendo cualquier otra rama que requiriera de sus servicios.

Igualmente, tratando de definir del modo más completo posible su ámbito, el CGM establecía una cláusula de cierre, de tal forma que incluía a las nuevas actividades afines o similares a las anteriores, con lo cual permitía la expansión del sector, sin ampliar o alterar las definiciones del mismo. Por último, el CGM no excluía a las empresas a las que, por sus especiales características, les fuera de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente.

En relación con el ámbito funcional, cada vez son más frecuentes y conflictivos los problemas que surgen a la hora de identificar el convenio colectivo aplicable a la empresa en función de la actividad que realiza, dada la heterogeneidad del sector, en el que numerosas actividades están a caballo de otros sectores económicos, y por la relevancia creciente de los servicios del metal y de las nuevas formas organizativas empresariales, así como de las nuevas tecnologías de sectores donde incide el fenómeno del *outsourcing*/descentralización productiva con problemáticas diversas:



- Empresas multiservicios.
- *Outsourcing* industrial.
- Servicios de tecnología de la información (TIC).
- ETT.
- Sectores regulados mediante convenios sectoriales (limpieza y mantenimiento de edificios y locales, servicios de seguridad y colectividades).
- Descentralización con cooperativas de trabajo asociado (socios cooperativistas).
- Falsos trabajadores autónomos dependientes.
- Clúster.

Pues bien, con el objeto de que todos los convenios provinciales de la denominada «industria siderometalúrgica» o del «sector del metal» definan de igual forma y detalle las actividades comprensivas del ámbito del sector (evitando en lo posible la dispersión) y para definirnos frente a otros sectores económicos, el Convenio Colectivo Estatal (CEM) reserva al ámbito estatal de negociación, en su artículo 11.2, el ámbito funcional del sector del metal, haciendo una definición genérica del mismo en su artí-

culo 2 y relacionando en su Anexo I los CNAE que han sido comunicados al REGCON a los efectos oportunos. Dicho Convenio Estatal afecta también a las empresas multiservicios.

El ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Metal según el artículo 2 CEM es el siguiente:

> El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, que se relacionen con el sector del metal.
>
> De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).
>
> Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las

(continuación...)

petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización; el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector, o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

(continuación...)

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el CEM se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

(continuación...)

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal, están incluidas en el Anexo I.

Los CNAE recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

CUADRO N.º 2. ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
ÁLAVA	Empresas de la Siderometalurgia.
ALBACETE	Incorpora la relación de CNAE establecida en el CEM, pero no la definición genérica del ámbito que hace este, señalando que «podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que, habiendo tenido convenio propio lo comuniquen a la Comisión de Arbitraje y a la Delegación Provincial y Trabajo de Albacete».
ALICANTE	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
ALMERÍA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
ASTURIAS	Empresas y trabajadores de la Industria del Metal, Fontanería, Instalaciones Eléctricas y Mecánica de Óptica de precisión, así como todas las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la OLIS, y aquellas otras actividades que aun rigiéndose por otras Ordenanzas o Reglamentaciones pudieran tener un trabajo preponderantemente típico de la Industria del Metal.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
ÁVILA	Empresas y trabajadores del sector del metal. Reproduce el ámbito funcional del CGM, con la variación de incluir a los talleres de reparación de vehículos, y los de lavado y engrase que realicen asimismo reparación.
BADAJOZ	Empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica. Reproduce el párrafo primero de la OLIS, e incluye a los que fabriquen envases metálicos y boterío sin límite del espesor de chapa de 0,5 mm.
BALEARES	Industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, reproduce el ámbito funcional del CEM.
BARCELONA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
BURGOS	Empresas y trabajadores del sector del metal. Reproduce el CGM.
CÁCERES	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
CÁDIZ	Trabajadores de las empresas siderometalúrgicas dedicadas a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como a las que se dediquen a trabajos auxiliares de la siderometalurgia, incluyendo los de instalaciones, montaje, reparaciones, mantenimiento y la limpieza industrial (entendiendo por tal, la limpieza de virutas de metal, lodos y aceites procedentes de maquinaria industrial, limpieza y retirada de desechos metálicos, chatarras y productos similares procedentes de actividades industriales). Es de aplicación en industrias metalgráficas y de boterío metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos y mecánica de óptica de precisión y calorifugado.
CANTABRIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
CASTELLÓN	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
CIUDAD REAL	Reproduce el ámbito funcional del CEM.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
CÓRDOBA	Se remite al ámbito funcional del CEM.
CORUÑA, LA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
CUENCA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
GERONA	Industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional del CGM, precisando que afecta también a las empresas de servicios y mantenimiento relacionados con automóviles, motos, vehículos industriales, maquinaria agrícola, náutica, fontanería, electricidad y similares, siendo de aplicación sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos en razón de sus peculiaridades a la industria metalgráfica y de fabricación de envases y botes metálicos.
GRANADA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
GUADALAJARA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
GUIPÚZCOA	Empresas y trabajadores dedicados a la actividad siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS.
HUELVA	Empresas y trabajadores del Sector Metal. Reproduce el párrafo 1.º del CGM. Señalando que será de aplicación a todas las empresas de Industrias del Metal y Construcciones y Reparaciones Metálicas, Industriales Electricistas, Frío industrial, Almacenistas de hierros, Almacenistas de suministros eléctricos, Almacenistas de suministros industriales, excluyéndose las empresas del sector de automoción, siendo de aplicación a las empresas dedicadas a la venta de los productos industriales señalados.
HUESCA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
JAÉN	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
LEÓN	Reproduce el ámbito funcional del CEM, con ligeras variaciones. No incluye relación de CNAE.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
LÉRIDA	Empresas del sector siderometalúrgico.
LUGO	Empresas y trabajadores del sector del Metal. Reproduce el ámbito funcional del CGM, incluyendo a los talleres de reparación de automóviles. Lectura y mantenimiento de contadores eléctricos, fabricación y montaje de rótulos luminosos, instalación y reparación de equipos ofimáticos y parques eólicos.
MADRID	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
MÁLAGA	Empresas y trabajadores que se rigen o han venido rigiéndose por la OLIS y las normas complementarias. Se excluye a la actividad de reparación de automóviles el tener convenio propio.
MURCIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM. Añaden la lectura de contadores.
NAVARRA	Empresas afectadas por la actividad siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS y del CGM.
ORENSE	Reproduce el ámbito funcional de la OLIS.
PALENCIA	Empresas y trabajadores de la industria siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS, añadiendo montajes e instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industrias de óptica y precisión.
PALMAS, LAS	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
PONTEVEDRA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
RIOJA, LA	Empresas dedicadas a la actividad de la Industria Siderometalúrgica. Reproduce buena parte del ámbito funcional de la OLIS, aunque no incluye en el mismo a los de mecánica y óptica de precisión.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
SALAMANCA	Empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos. O talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. Instalación, conservación y mantenimiento de semáforos y la de lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, y en lo no previsto se remiten al CEM. También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.
SEGOVIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SEVILLA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SORIA	Reproduce el ámbito funciona del CEM.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
TARRAGONA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
TENERIFE	Empresas dedicadas a las actividades siderometalúrgica e instalaciones eléctricas. Reproduce parte del ámbito funcional de la OLIS, y a las actividades dedicadas a instalaciones eléctricas, a las de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, empresas que presten servicios de protección contra incendios, así como de mantenimiento de estas instalaciones. Estarán asimismo afectadas las infraestructuras de telecomunicaciones y nuevas tecnologías.
TERUEL	Industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica. Reproduce el Anexo I del CEM y a las empresas multiservicios.
TOLEDO	Empresas metalúrgicas, sector industria. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS y el texto sobre empresas multiservicio del CEM.
VALENCIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
VALLADOLID	Reproduce el ámbito provincial del CEM y añade: instalación, conservación y mantenimiento de semáforos y la de lectura de contadores eléctricos, de gas y agua.
VIZCAYA	Empresas y trabajadores de la industria del metal. Reproduce buena parte del ámbito funcional del CGM, al que añade la fontanería e instalaciones eléctricas, tendidos de cables y redes telefónicas, y señalización y electrificación de ferrocarriles.
ZAMORA	Empresas y trabajadores del sector del Metal. Reproduce el ámbito funcional del CGM.
ZARAGOZA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.

En definitiva, aunque cada vez menos, todavía algunos convenios provinciales remiten tácita o expresamente a la OLIS, al CGM, o establecen definiciones *sui generis* del ámbito funcional, por lo que se recomienda a los negociadores que incluyan en sus convenios la definición del ámbito funcional establecida en el Convenio Estatal.

Dentro del ámbito funcional, es interesante la circunstancia de aquellas empresas que cuentan con convenio propio o que pueden acordarlo a lo largo de la vigencia del convenio provincial, que quedará siempre como convenio de ámbito superior mientras no lo contradiga la voluntad de las partes, cuyas condiciones económicas deberán siempre estar superadas en cómputo anual.

Al respecto, se da normalmente como solución la exclusión de:

- Las empresas que cuentan con convenio de empresa o de centro de trabajo, salvo que las partes decidan adherirse al convenio provincial.
- Las que tuvieran convenio de empresa pendiente de presentación a efectos de registro ante la autoridad laboral, si dicho registro fuera practicado y con la misma salvedad señalada en el apartado anterior.

Generalmente, estas exclusiones vienen supeditadas a que las condiciones económicas, consideradas globalmente, sean superiores o iguales a las de los convenios provinciales.

Guipúzcoa señala como una excepción al aplicar todo o parte del convenio provincial a aquellas empresas que pacten, o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores, algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el convenio provincial esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

En **Tenerife** se dice expresamente que las partes se comprometen a no promover la negociación colectiva a nivel de empresa.

En **Barcelona** se manifiesta la conveniencia de que el convenio provincial sea respetado, dentro de su ámbito territorial, por las empresas con convenio propio, y recomienda a estas que en el futuro acomoden sus convenios de empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el convenio provincial y consideren a este como derecho supletorio de su convenio.

A efectos de la notificación de la duración máxima de los contratos de duración determinada, algunos convenios provinciales modifican su ámbito de aplicación, incluyendo en el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad siderometalúrgica, tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.

5.1.2. Ámbito personal

Aquí se observa una extensión generalizada en todos los convenios a la totalidad de los trabajadores. A lo sumo hay una escueta referencia a las exclusiones que vienen señaladas por los arts. 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Conviene destacar que, en los casos en que la referencia es simplemente a los excluidos por Ley, no queda el tema clarificado, por cuanto la Ley que regula dicho ámbito es en concreto el Título III del Estatuto de los Trabajadores y este, en su artículo 82, señala que «los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del ámbito de su aplicación». Luego, no tiene sentido hablar de exclusiones por Ley, puesto que no hay ninguna.

Es más, las referencias al artículo 1.3.c), tampoco tienen mucho sentido, dado que las personas en él incluidas (consejeros o miembros de

los órganos de Administración de la empresa), carecen de la condición de trabajadores sometidos a relación laboral.

El problema más arduo se plantea en aquellos convenios que hacen referencia también al artículo 2.1.a) del Estatuto. Aquí se trata de una relación laboral, aunque tenga carácter especial. Desde esta perspectiva, su exclusión puede entrar en contradicción con el artículo 82.3 del mismo Estatuto. Sin embargo, del espíritu y los principios que inspira el propio Estatuto, es posible concluir que las partes pueden fijar el ámbito de aplicación y, en base de ello, excluir de su ámbito personal a quienes el Estatuto atribuye en el artículo 2.1.a), la condición de tra- bajadores de carácter especial.

De lo expuesto, se deduce la necesidad de poner cierto orden en las exclusiones del ámbito personal del convenio, evitando las referencias carentes de significación y contenido práctico.

5.1.3. Ámbito temporal

Este es un aspecto importantísimo del convenio colectivo, hasta el extremo en el que el artículo 85.3 del ET lo configura como uno de sus contenidos mínimos.

La tradicional falta de claridad entre la diferencia entre vigencia y duración sigue siendo la principal cuestión de este capítulo, motivada, sobre todo, por la diferente repercusión que tienen los temas económicos con respecto a todos los demás aspectos pactados en los convenios. Es inusual el caso de aprobar y publicar un convenio con anterioridad a la terminación del período de vigencia del anterior, lo que evitaría todo problema al no tener que retrotraer los efectos económicos a la fecha de dicha terminación.

Como consecuencia de lo anterior, en algunos convenios se determinan dos fechas distintas de entrada en vigor: la **primera**, que suele coincidir

con la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), para el convenio en general, y la **segunda**, que suele coincidir con el día siguiente al de la terminación del anterior convenio, para las condiciones económicas. Resulta, no obstante, más frecuente retrotraer todo del convenio a la fecha en la que caducó el anterior. Esto se puede observar claramente comparando la fecha de la firma del acuerdo (cuadro n.º 1 con la fecha de entrada en vigor (cuadro n.º 3).

En cuanto al **tiempo de duración** pactado, la mayoría de los convenios registrados establecen una vigencia temporal plurianual, es decir, de varios años de duración.

Otro tema a tener en cuenta es el derivado de la concentración de las **fechas de vencimiento**. Actualmente, en todas las provincias coincide la vigencia de sus convenios con el año natural.

En el cuadro n.º 3 se han introducido todos los datos que, referidos a este capítulo, se contemplan en los diferentes convenios provinciales.

La modificación del art. 86 ET por el Real Decreto Ley 32/2021, de Reforma Laboral, centrada en el último párrafo del apartado 3 (ahora, último párrafo del apartado 4), establece que si se denuncia un convenio colectivo y no establece cláusula alguna sobre su vigencia ni se ha alcanzado aún un acuerdo sobre el nuevo, dicho convenio se prorroga en el sentido de que lo que se establece es la ultraactividad indefinida del convenio colectivo, no la vigencia indefinida e ilimitada de este.

La ultraactividad, como señala el profesor Federico Durán,[5] no es otra cosa que:

5. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vigencia-ultra-actividad-convenios-colectivos-reforma (consultado a junio de 2024).

> «Una imposición legal, excepcional, que en contra de lo que resultaría de la normativa contractual, exige que se mantenga la aplicación de un contrato (convenio) que ha perdido su vigencia».

Bajo el precepto "ultraactividad", el art. 86 ET establece pues la prórroga automática de un convenio colectivo que ya no está vigente cuando, después de un plazo de un año de negociaciones, trabajadores y empresarios no han llegado a un acuerdo para establecer un convenio nuevo.

La mayoría de los convenios colectivos del sector mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituye o se remiten a lo dispuesto en el art. 86.3 ET.

Los convenios colectivos tienen la vigencia que establezcan las partes, pudiendo estas pactar distintos períodos de vigencia para cada materia.

Una vez finalizada su vigencia, el convenio se prorroga de la siguiente forma:

- Según lo establecido en el propio convenio.

  Por ejemplo, puede indicar que se prorrogue automáticamente por períodos de 12 meses.
- En defecto de previsión en el convenio, se prorroga por períodos anuales.

  Puede haber varias prórrogas, que finalizarán cuando una de las dos partes formalice denuncia expresa del convenio.
- Una vez denunciado el convenio, se mantendrá su vigencia durante las negociaciones para su renovación (salvo pacto expreso en contra).

Si transcurre un año desde la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para la suscripción de un nuevo convenio, se mantiene de forma indefinida la vigencia del convenio denunciado.

Esta es la principal novedad de la reforma laboral de 2021 en esta materia. Con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, si transcurría un año desde la denuncia sin que se hubiese alcanzado un acuerdo, decaía la vigencia del convenio denunciado y se debía acudir al convenio colectivo de ámbito superior.

CUADRO N.º 3. ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL

(N) = Convenio nuevo.
(R) = Convenio en revisión.
(1) = Convenio firmado en 2023, con efectos retroactivos a 1/1/2022.
(2) = Vigencia prevista para 1/1/22, se ha prorrogado hasta 31/12/24.

Provincia	Entrada en vigor	Efectos Económicos	Duración Años	Vencimiento	Denuncia (meses)
ÁLAVA (R)	1/1/2022		4	31/12/2025	Automática
ALBACETE (N)	4/7/2023		3	31/12/2025	60 días
ALICANTE (R)	1/1/2019	1/1/2020	4	31/12/2023	2
ALMERÍA (N)(1)	3/2/2023	1/1/2022	3	31/12/2024	1 mes
ASTURIAS (R)	BOP 25/2/22	1/1/2022	3	31/12/2023	Legal
ÁVILA (R)	11/1/2019		3	31/12/2021	1
BADAJOZ (R)	BOP 25/05/22	1/1/2021	4	31/12/2024	Automática
BALEARES (N)	29/6/2023		3	31/12/2025	1
BARCELONA (R)	1/1/2022		3	31/12/2024	1
BURGOS (N)	4/12/2023		4	31/12/2025	Automática
CÁCERES (N)(1)	9/5/2023	1/1/2019	4	31/12/2025	Automática
CÁDIZ (R)	1/1/2021		3	31/12/2023	Automática
CANTABRIA (R)	1/1/2021		4	31/12/2024	1

CUADRO N.º 3. ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS... (continuación)

(N) = Convenio nuevo.
(R) = Convenio en revisión.
(1) = Convenio firmado en 2023, con efectos retroactivos a 1/1/2022.
(2) = Vigencia prevista para 1/1/22, se ha prorrogado hasta 31/12/24.

Provincia	Entrada en vigor	Efectos Económicos	Duración Años	Vencimiento	Denuncia (meses)
CASTELLÓN (N)	27/7/2023		3	31/12/2022	Automática
CIUDAD REAL (R)	1/1/2022		3	31/12/2024	Automática
CÓRDOBA (N)	9/9/2023		3	31/12/2025	1
CORUÑA, LA (R)	21/7/2022	1/1/2020	5	31/12/2025	Automática
CUENCA (R)	29/4/2022	1/1/2020	5	31/12/2024	Automática
GERONA (N)	20/11/2023		3	31/12/2025	1
GRANADA (N)	23/5/2023		3	31/12/2025	2
GUADALAJARA (R)	1/1/2018		3	31/12/2023	2
GUIPÚZCOA (N)	23/5/2023		4	31/12/2025	
HUELVA (R)	1/1/2022		3	31/12/2024	Automática
HUESCA (N)	3/11/2023		4	31/12/2025	Automática
JAÉN (N)	14/2/2023		3	31/12/2025	
LEÓN (R)	21/12/2021	1/1/2021	4	31/12/2024	15 días
LÉRIDA (N)(1)	5/4/2023	1/1/2021	2	31/12/2023	3
LUGO (N)(1)	4/7/2023		4	31/12/2025	3
MADRID (R)	1/1/2021		3	31/12/2023	3
MÁLAGA (R)	1/1/2019		6	31/12/2024	Automática
MURCIA (N)	21/6/2023		3	31/12/2025	2
NAVARRA (R)	14/2/2023	1/1/2022	5	31/12/2026	Desde el día de su firma
ORENSE (R)(1)	23/1/2023		3	31/12/2024	3
PALENCIA (N)	8/6/2023	11/1/2020	3	31/12/2025	Automática

CUADRO N.º 3. ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS... (continuación)

(N) = Convenio nuevo.
(R) = Convenio en revisión.
(1) = Convenio firmado en 2023, con efectos retroactivos a 1/1/2022.
(2) = Vigencia prevista para 1/1/22, se ha prorrogado hasta 31/12/24.

Provincia	Entrada en vigor	Efectos Económicos	Duración Años	Vencimiento	Denuncia (meses)
PALMAS, LAS (R)	1/1/2021		4	31/12/2024	3
PONTEVEDRA (N)	3/2/2023		3	31/12/2024	3
RIOJA, LA(N)	1/1/2021	10/1/2021	3	31/12/2023	3
SALAMANCA (N)(2)	10/2/2023		2	31/12/2024	Automática
SEGOVIA (R)	1/1/2021		3	31/12/2023	Automática
SEVILLA (R)	1/12/2021		3	31/12/2023	90 días
SORIA (N)	27/6/2023	11/1/2020	3	31/12/2025	Automática
TARRAGONA (R)	1/1/2022		4	31/12/2025	1
TENERIFE (R)	1/1/2020		5	31/12/2024	Automática
TERUEL (N)	18/12/2023		3	31/12/2025	Automática
TOLEDO (R)	1/1/2021		4	31/12/2024	3
VALENCIA (N)	27/6/2023		4	31/12/2026	Automática
VALLADOLID (N)	24/7/2023		3	31/12/2025	Automática
VIZCAYA (R)(1)	3/3/2023	1/1/2022	4	31/12/2025	10/1/2025
ZAMORA (R)	1/1/2020		4	31/12/2023	Automática
ZARAGOZA (N)	2/11/2023		4	31/12/2026	Automática

5.2. DENUNCIA Y PRÓRROGA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La denuncia expresa del convenio colectivo por alguna de las partes, los representantes de los trabajadores o los empresarios, es una condición ineludible para que el convenio deje de estar vigente. En caso contrario, señala el artículo 86.3 del ET, los convenios se prorrogarán de año en año.

La denuncia implica el inicio de una nueva negociación del convenio.

La vigencia de un convenio colectivo, según establece el art. 86.3 del ET, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

La notificación cualquiera de las partes firmantes del convenio a su contraparte y referida a la finalización de la vigencia del mismo (para evitar su prórroga tácita e iniciar una nueva negociación) está prevista en casi todos los convenios provinciales, produciéndose en buena parte de ellos de manera automática, es decir, por el mero transcurso de la vigencia prevista. En otros, la denuncia se prevé con cierta antelación a la fecha de vencimiento: un mes, tres meses, 45 días, etc.

Tras la denuncia se abre el plazo para el inicio del período de negociación, plazo que está ligado a su vez a la constitución de la comisión negociadora. En principio, y salvo pacto en contrario, este plazo es el indicado en el art. 89.2 ET. En efecto, tras la denuncia, y dado que el art. 89.1 ET obliga a acompañar a la misma la comunicación sobre el inicio de la renovación del convenio por una de las partes «en el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia», se establece un plazo de un mes a contar desde la recepción de ambos actos (denuncia y

comunicación) para la constitución de la comisión negociadora. Constituida esa comisión en plazo, el inicio de las negociaciones será el fijado por el calendario de negociación o plan de negociación que las partes han de establecer.

Si las partes establecen un plazo máximo de negociación inferior a un año, ello no llevará aparejada la anticipación de los efectos previstos en el art. 86.3 ET. De pactarse dicho plazo inferior, las partes deberán prever el procedimiento para resolver las discrepancias en la negociación, condicionando, o no, las consecuencias derivadas del transcurso de un año desde la denuncia del convenio.

En el supuesto de pactar un plazo máximo de negociación superior a un año, entonces no sería de aplicación lo previsto en el art. 86.3 ET.

Cuestión distinta a valorar es si el propio convenio colectivo podría predeterminar qué otro convenio colectivo sería de aplicación en ese ámbito en el caso de que, transcurrido un año desde su denuncia, no se alcanzara un nuevo convenio colectivo. La respuesta ha de ser afirmativa respecto a la posibilidad de prever una aplicación supletoria de otra regulación convencional.

En el Cuadro n.º 4 siguiente puede verse el tratamiento de la denuncia y prórroga en los distintos convenios provinciales. Del análisis del mismo se desprende que hay 3 convenios colectivos que han limitado la ultraactividad: Álava (24 meses), Navarra (4 años) y Huesca (18 meses y posibilidad de prórroga por 6 meses más).

En Baleares, sino hubiera denuncia, el convenio se prorroga revisándose la tabla salarial de forma automática, con efectos a 01 de enero del año que se trate. Para ello, se aplica un incremento igual al porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno y, si al final del año el IPC real fuera mayor al previsto, se abona la diferencia. Se trata de una cláusula de garantía instando a la denuncia y con ello a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Existe, igualmente, un conjunto de convenios que solo regulan la denuncia del convenio: Cádiz, Cantabria, Guipúzcoa, León, Murcia, Las Palmas, La Rioja, Teruel, Zamora y Zaragoza.

Los convenios colectivos restantes prorrogan su vigencia hasta que no se sustituya por uno nuevo. En unos, si se produce el caso de haber denuncia (Albacete, Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Guadalajara, Lugo, Málaga, Orense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Soria, Toledo, Valencia, Valladolid y Vizcaya), y en otros, si no la hay (Almería, Baleares, Córdoba, Gerona, Granda, Huelva, Lérida, Madrid, Segovia, Sevilla, Tarragona y Tenerife).

CUADRO N.º 4. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	3 meses a la fecha de su vencimiento, 31 de diciembre.	El convenio se entiende prorrogado tácitamente a partir del fin de la vigencia. La prórroga se limita a 24 meses cuando medie denuncia expresa de todas las partes. Si no hay denuncia la negociación se inicia a partir del fin de la vigencia.	Comunicación escrita ante la Delegación territorial de Álava de la Consejería de Trabajo, de la que se remitirá copia a la parte no denunciante.	
ALBACETE	60 días antes de su finalización.	En evitación del vacío normativo, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que no se sustituya por otro.		
ALICANTE	2 meses antes del vencimiento del convenio.	Al término de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, queda vigente el contenido normativo del mismo.		Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con dos meses de antelación a finalización de su vigencia.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
ALMERÍA	1 mes con respecto a la fecha de su terminación.	Si no hay denuncia, se prorroga por períodos anuales. Hasta que no haya acuerdo expreso de un nuevo convenio, se mantiene en vigor todo su contenido normativo y obligacional.	Escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y a la otra parte.	
ASTURIAS	Automática en el plazo de un mes antes de su terminación.	Al término de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, queda vigente el contenido normativo.		Las partes se comprometen a iniciar negociaciones de un nuevo convenio en el mes de enero de 2024. El plazo máximo para negociar el convenio una vez constituida la comisión negociadora será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.
ÁVILA	Automática dentro del mes anterior al fin de su vigencia.	Permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.	No existe necesidad de comunicarlo entre las partes.	Las partes acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación dentro de la primera quincena del mes de enero de 2024.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
BADAJOZ	Tácita una vez cumplida la vigencia sin necesidad de denuncia expresa.	Tácitamente hasta la firma de un posterior convenio.		
BALEARES	1 mes de antelación al fin de su vigencia o, en su caso, de sus prórrogas.	Si no hay denuncia se prorroga por períodos anuales. Si hubiera prórroga del convenio, la tabla salarial será revisada automáticamente con efectos a 01/01, aplicando un incremento porcentual igual al IPC previsto.	Según Ley.	Denunciado y vencido el convenio, se seguirá aplicando el mismo en sus propios términos hasta el establecimiento de un nuevo convenio.
BARCELONA	1 mes de antelación.	Si hay denuncia se mantiene el régimen establecido en el convenio hasta que las partes se rijan por uno nuevo.		
BURGOS	Automática a la finalización del período de vigencia.	Al término de la vigencia temporal del convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.		La Comisión Negociadora deberá constituirse en el plazo de 15 días e iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
CÁCERES	Automática por ambas partes.	Prórroga automática en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.	No existe necesidad de comunicación por escrito.	
CÁDIZ	3 meses de antelación al fin de su vigencia.		Comunicación por escrito a la otra parte.	Se pacta una ultractividad de dos años desde su vencimiento.
CANTABRIA	1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento.			
CASTELLÓN	Automática	Al término de su vigencia y hasta que no se sustituya por uno nuevo, queda vigente el contenido normativo.		Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio 3 meses antes de finalizar su vigencia.
CIUDAD REAL	Automática	Concluida la vigencia y hasta que no se logre un nuevo acuerdo, se aplica en todo su contenido.		
CÓRDOBA	1 mes de antelación al fin de su vigencia.	Por la tácita sino hay denuncia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.	A través de los órganos de las partes negociadoras.	Finalizada la vigencia del convenio, se acuerda que transcurridos 12 meses sin acuerdo sobre un nuevo convenio, las partes acuden a la mediación obligatoria del SERCLA.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
CORUÑA, LA	Automática	Mientras no se alcance un nuevo acuerdo, continuará en vigor hasta que sea sustituido por el nuevo.		Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia.
CUENCA	Automática a la finalización de su vigencia.	Mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo convenio.		
GERONA	1 mes de antelación al término de la vigencia, cuando el propósito sea la iniciación, revisión o prórroga del convenio.	Se podrá prorrogar año a año, por tácita reconducción, si no se produce la denuncia.	Ante la autoridad laboral competente.	2 meses como máximo desde la presentación de la denuncia, se presentará un proyecto razonado sobre los motivos de la misma y los pun- tos a tratar. Las deliberaciones se inician a los 13 días hábiles de la presentación del proyecto razonado.
GRANADA	2 meses de antelación a la fecha de vencimiento.	Si no hay denuncia se prorroga de año en año.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
GUADALAJARA		Al término de la vigencia temporal del convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.		Las partes se comprometen a iniciar negociaciones de un nuevo convenio con 2 meses a partir de la denuncia.
GUIPÚZCOA	Automática a partir del 1/11/22, pudiéndose comenzar a negociar desde ese momento.	Se mantiene ultractivo hasta la negociación de uno nuevo.		La composición de la representación sindical en la mesa negociadora, saldrá de los resultados electorales al 30/6/26.
HUELVA		Prórroga tácita por años sucesivos si no hay denuncia expresa por cualquiera de las partes antes 01/10/2021.		En caso de prórroga, todos los conceptos retributivos se incrementan con el IPC real del año para el que se prorroga.
HUESCA	Por cualquiera de las partes o de manera automática al término de su vigencia.		Comunicándolo a la autoridad laboral por cualquiera de las partes.	
JAÉN	90 días antes de su vencimiento.	De no haber denuncia, se prorroga tácitamente por año sucesivo. Si no hubiera acuerdo en el plazo de 1 año desde la denuncia, el convenio se mantiene ultraactivo 48 meses.	La denuncia debe comunicarse a todas las partes en plazo de 10 días y a la autoridad laboral REGCON.	La mesa negociadora es constituirá en plazo de 30 días una vez efectuada la denuncia.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
LEÓN	15 días antes de la finalización de su vigencia y si no se entiende denunciado automáticamente al fin de su vigencia.		Se dará traslado de la denuncia a cada parte legitimada para negociar y deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada, enviándose copia de ello a la autoridad laboral.	Las partes se comprometen a iniciar negociaciones de un nuevo convenio en el plazo máximo de 1 mes desde la denuncia.
LÉRIDA	3 meses de antelación a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.	Si no hay denuncia, se prorroga por período de igual duración.		
LUGO	Automáticamente denunciado con tres meses de antelación al vencimiento.	Se prorroga hasta la entrada en vigor del siguiente acuerdo.		
MADRID	Mínimo 1 mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.	Si no hay denuncia se prorroga de año en año.	Por escrito, con exposición razonada de sus causas ante el organismo competente y dando traslado a la otra parte.	Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con 1 mes de antelación a la finalización de su vigencia.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
MÁLAGA	Se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.	Al término de su vigencia temporal, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente su contenido normativo.		
MURCIA	Automática			2 meses antes de la finalización de la vigencia, las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio sin necesidad de la previa denuncia.
NAVARRA	Las partes a efectos legales dan por denunciado el convenio el 31/12/2026.	Al término de su vigencia y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante un plazo máximo de 3 años.		
ORENSE	3 meses antes del fin de la vigencia.	Denunciado el convenio y mientras no se alcance un nuevo acuerdo, se mantiene la vigencia.	Art. 89 ET.	Las partes se comprometen a iniciar negociones 2 meses antes de finalizar la vigencia.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
PALENCIA	Automáticamente en la fecha finalización de su vigencia.	Las cláusulas normativas se mantendrán hasta que no sean sustituidas por un nuevo convenio, perdiendo su vigencia solo las obligacionales.		
PALMAS, LAS	3 últimos meses de vigencia.		Por escrito.	
PONTEVEDRA	Dentro de los 3 meses de antelación a la fecha de finalización.	Se prorroga el convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.		
RIOJA, LA	Automática 3 meses antes del fin de su vigencia.		Por escrito a la otra parte, con copia a la Dirección General de Empleo. La mesa negociadora se constituirá dentro de los 30 días siguientes a la denuncia. la negociación se iniciará como máximo en los 15 días siguientes.	
SALAMANCA	Automática 1 mes antes de su finalización.	Permanece vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
SEGOVIA	Automática al finalizar su vigencia.	En tanto no sea sustituido por otro nuevo, continuará rigiendo el contenido normativo.		La comisión negociadora queda constituida 15 días a partir de la finalización de la vigencia, y el inicio de las negociaciones se realiza en un plazo máximo de 1 mes.
SEVILLA	90 días antes de su vencimiento.	Si no hay denuncia, se prorroga por años sucesivos.	La efectuará cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándoselo al resto de las mismas en plazo de 10 días.	La Comisión Negociadora, efectuada la denuncia, se constituye en plazo de 30 días.
SORIA	Automáticamente denunciado al finalizar su vigencia.	Se prorroga la aplicación de su articulado mientras no se firme el que lo sustituya.		2 meses tras la denuncia se presentará a la parte empresa- rial un proyecto razonado sobre los motivos de la misma y los puntos a tratar. La negociación comienza 1 mes después de entregar los sindicatos su plataforma.
TARRAGONA	1 mes antes de la fecha de vencimiento.	Si no hay denuncia, se prorroga tácitamente.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
TENERIFE	30 días antes de su vencimiento.	Prórroga tácita por años sucesivos si no hay denuncia expresa dentro de los 30 días anteriores al vencimiento. Después de la denuncia, si no hay acuerdo, continuará vigente el texto hasta su sustitución por uno nuevo.		
TERUEL	Automática.			
TOLEDO	Automática.	Concluida la vigencia y hasta que no se logre nuevo convenio, será de aplicación en todo su contenido.		
VALENCIA	A su finalización.	Si no hay denuncia expresa se prorroga de año en año. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entiende automáticamente prorrogado en todas sus partes, hasta que se alcance un convenio que lo sustituya.	Por escrito, con al menos 2 meses de antelación al fin de la vigencia o de cada prórroga.	

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
VALLADOLID	Automática a la fecha de su finalización.	Permanecerá en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.		La Comisión Negociadora deberá constituirse 15 días antes de su fin. Las plataformas se presentarán entre la fecha de finalización de la vigencia y los 30 días siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de plataformas.
VIZCAYA	El 1/11/2025.	Hasta que se firme uno nuevo, mantendrá en vigor todo su contenido normativo.		La Comisión Negociadora deberá constituirse 30 días antes de su fin. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad a un mes de su término de vigencia.
ZAMORA	Automática a la fecha de su finalización.			
ZARAGOZA	Automática.			Compromiso de iniciar negociaciones el primer mes del año 2027.

5.3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

La institución de la compensación y absorción constituye un instrumento previsto por el legislador como técnica de neutralización salarial «cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia» (art. 26.5 ET).

Entre sus finalidades encontramos:

- La contención de costes salariales.
- La homogeneización de salarios, si existe concurrencia de diversos órdenes normativos en la fijación de estos.
- Mejoras voluntarias que la empresa decide establecer pero que en un momento dado no puede mantener.

Tanto el art. 26 del ET como la jurisprudencia han establecido diversos requisitos para que opere la compensación y absorción, entre ellos:

- Que existan dos fuentes normativas o convencionales de fijación del salario y ordenación jerárquica de dichas fuentes.
- Que el trabajador venga disfrutando de una retribución superior por convenio, contrato o decisión unilateral del empresario.
- Que haya un nuevo mínimo legal o convencional inferior a la cantidad realmente percibida por el trabajador.
- Que la mejora salarial que pretende ser absorbida tenga su origen en una fuente reguladora distinta.

(continuación...)

- Que los conceptos salariales (absorbente y absorbido) sean homogéneos. La homogeneidad o heterogeneidad de los conceptos salariales se ha de establecer en atención a su propia naturaleza de acuerdo con lo que efectivamente retribuyen.
- Que la operación de comparación se efectúe «en conjunto y cómputo anual».
- Que a ello no se oponga la norma legal o convencional que sea de aplicación.

A pesar de que no hay un consenso jurisprudencial ni doctrinal respecto a cuando dos partidas salariales son homogéneas, la tesis mayoritaria entiende que solo pueden ser compensables los conceptos que respondan a una misma causa o finalidad. Por ello, se ha admitido la compensación y absorción del salario base con el plus de antigüedad, plus de convenio, pagas extraordinarias, mejoras de empresas, etc., en la consideración de que este tipo de conceptos retributivos se vinculan, con carácter general, a la retribución por unidad de tiempo y materialmente constituyen retribución básica. Conceptos remuneratorios distintos, pero de naturaleza salarial y periodicidad fija, pueden ser reconducidos como salario base y por tanto ser compensados y absorbidos.

En cambio, no son homogéneas las partidas que responden a un mayor trabajo realizado (plus de especial dedicación) con las que obedecen a una circunstancia personal del trabajador (plus de idiomas). Tampoco una participación en beneficios prevista en convenio puede ser compensada por las comisiones de venta fijadas en el contrato, ni la retribución por horas extraordinarias con un plus de nocturnidad.

No se ha admitido la compensación entre un plus de peligrosidad previsto en convenio colectivo con otros pluses vinculados al puesto de trabajo pero no suficientemente identificados.

No son neutralizables los complementos de cantidad y calidad en el trabajo con otros que retribuyen mayor esfuerzo, dedicación, responsabilidad, etc. La jurisprudencia declara no absorbibles y compensables los complementos personales (excepto antigüedad, de puesto de trabajo o por mayor trabajo realizado (excepto distancia) y por situación y resultados de la empresa, si las partidas salariales con las que juega la comparación no responden a la misma causa de atribución.

La mayoría de los convenios cuentan con este tipo de cláusulas, que permiten a aquellas empresas que mantienen salarios por encima de los convenios provinciales ir atemperando los mismos a los que se fijen en estos últimos. Con ello se consigue que cada empresa pueda actuar en lo que a retribuciones se refiere, de acuerdo con su estado coyuntural.

En síntesis, la compensación y absorción es el mecanismo que tiene la empresa para no tener que subir obligatoriamente el salario a los trabajadores cuando lo hace el salario indicado en el convenio colectivo que le es de aplicación o el Salario Mínimo Interprofesional, siempre que el salario que percibe éste sea superior al que se establece con la subida.

Esta cláusula suele ir acompañada de otra denominada de garantía *ad personam* que, por otra parte, no parece más que una simple cláusula de estilo, sin contenido real alguno.

Entre las pocas peculiaridades observadas en esta materia, destacan las siguientes:

En **Córdoba** no se pueden absorber ni compensar los complementos salariales que provengan de acuerdos internos de carácter colectivo, pactados por escrito, así como los derivados de empresas subrogadas.

En **Castellón** se excluyen de la compensación y absorción los incrementos del salario base, el plus convenio-transporte y la antigüedad.

En el convenio de **Guipúzcoa** se aplica la compensación y absorción a la jornada.

En **Lérida** no opera la cláusula de compensación y absorción respecto a los incrementos pactados en las tablas menores al 30 % de su importe, a los que excedan el 30 % no se aplica.

En **La Rioja**, las mejoras pactadas, a excepción de los incrementos referidos a la antigüedad (que tienen otra naturaleza al estar ligados a su congelación), serán absorbidas o compensadas por las de cualquier clase y forma que tengan establecidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento.

Como excepción a la compensación y absorción a aquellas personas que la aplicación de las tablas salariales no les suponga incremento de las retribuciones consolidadas a 31/12/22 y que no tengan establecido por la empresa pacto alguno de incremento salarial, las empresas deberán aplicarles un aumento del 50 % del incremento pactado.

En **Barcelona**, en los años 2022, 2023 y 2024 no opera la cláusula de compensación y absorción. Para el 2022 todas las cantidades abonadas en concepto de «a cuenta convenio» van a cuenta de la revisión técnica y, de ser superiores a esta, serán a cuenta del convenio de 2023.

En **Gerona** se deja en suspenso en 2023.

En **Madrid**, los incrementos salariales pactados no serán compensables ni absorbibles en el 25 % para salarios inferiores a 17 000 euros, calculados en cómputo anual. Se consideran excluidos de la compensación y absorción la compensación en metálico del economato establecido por ley, la cotización de los regímenes de la Seguridad Social por bases

superiores a las establecidas, las vacaciones de mayor duración que las pactadas, las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y calidad, el complemento por mejora de productividad y los complementos ex categoría y ex antigüedad.

En **Murcia** las empresas pueden, mediante pacto individual o acuerdo de empresa, por escrito establecer determinados pluses o mejoras que no sean compensables con las condiciones pactadas en el convenio provincial.

Por otro lado, en **Vizcaya** se establece una garantía mínima para todo trabajador afectado por el convenio, en una cantidad fijada en euros anuales que será incrementada en igual porcentaje que el incremento salarial.

En definitiva, los negociadores deberían plantearse la conveniencia de actualizar este tipo de cláusulas en línea con el art. 26.5 del ET, que expresamente señala que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Compensar y absorber, o no hacerlo, es facultad empresarial a la que puede renunciarse expresa y tácitamente.

5.4. INGRESOS, ASCENSOS Y PERÍODO DE PRUEBA

El artículo 14 del ET habilita al convenio colectivo para concretar los límites de la duración del período de prueba, permitiendo la alteración de las duraciones máximas establecidas en el mismo de:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para los demás trabajadores.
- 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados en las empresas de menos de 25 trabajadores.

El Convenio Colectivo Estatal, siguiendo lo establecido en el art. 84.3 del ET, ha regulado esta materia con carácter exclusivo, de forma que la regulación que tengan los convenios colectivos de ámbito inferior se tendrá como no pactada y, por lo tanto, carecerá de eficacia, no siendo de aplicación.

Los convenios de la industria del metal que regulan esta materia se limitan, en general, a concretar la duración del período de prueba, fijándola con independencia de la duración del respectivo contrato y estableciendo períodos inferiores a los señalados en la norma. Los convenios no suelen recoger los nuevos supuestos de interrupción del plazo fijado para el período de prueba (maternidad, adopción y acogimiento). Los que hacen alusión a esta cuestión se refieren a la incapacidad temporal.

En cuanto a los efectos de la extinción del contrato durante el período de prueba, en los convenios que regulan tal aspecto, la pauta general es la no generación de derechos o deberes para ninguna de las partes ante la resolución contractual.

CUADRO N.º 5. PERÍODO DE PRUEBA

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
ALBACETE	Grupo profesional 1 y 2: 6 meses. Grupo profesional 3 y 4: 2 meses. Grupo profesional 5: 1 mes. Grupo profesional 6 y 7: 15 días.
ALICANTE	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
ALMERÍA	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
ASTURIAS	No podrá exceder: • Niveles XI a XV: 15 días. • Niveles III a X: 2 meses. • Niveles I y II: 5 meses. La situación IT interrumpirá el cómputo, salvo pacto contrario.
ÁVILA	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
BADAJOZ	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: 15 días.
BALEARES	Como máximo: • Contratos de hasta 3 años: 25 días laborales. • Técnicos y titulados con contrato fijo: 6 meses. • Especialistas y no cualificados con contrato fijo: 30 días laborables.
BARCELONA	No podrá exceder: • Grupos profesionales 6, 7 y 8: 15 días laborables. • Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes. • Grupo profesional 3: 2 meses. • Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses.
CANTABRIA	No podrá exceder: • Peones y especialistas: 15 días. • Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: 1 mes. • Administrativos: 1 mes. • Técnicos no titulados: 1 mes. • Técnicos titulados grado medio: 2 meses. • Técnicos titulados grado superior: 3 meses.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
CASTELLÓN	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
CIUDAD REAL	• Técnicos titulados: 5 meses. • Administrativos: 1 mes. • Resto de personal: 20 días naturales.
CORUÑA, LA	• Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses. • Grupos profesionales 3: 2 meses. • Grupo profesional 4 y 5: 1 mes. • Grupos profesionales 6 y 7: 15 días.
GERONA	• Personal no cualificado: 15 días laborables. • Técnicos titulados: 6 meses. • Resto del personal: 3 meses. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a este período si así constara por escrito.
GRANADA	CEM.
GUADALAJARA	• Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses. • Grupos profesionales 3 y 4: 3 meses. • Grupo profesional 5: 2 meses. • Grupos profesionales 6 y 7: 1 mes. La situación de IT interrumpirá el cómputo.
GUIPÚZCOA	• Técnicos titulados: 6 meses. • Peones y especialistas: 15 días laborables. • Resto de trabajadores: 2 meses. • Podrá concertarse por escrito este período (no es obligatorio).
HUESCA	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
LEÓN	• Peones y especialistas: 15 días. • Aprendices, profesionales siderúrgicos y de oficio: 1 mes. • Subalternos y administrativos: 1 mes. • Técnicos no titulados: 2 meses. • Técnicos titulados: 6 meses.
LÉRIDA	• Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses. • Grupos profesionales 3: 2 meses. • Grupo profesional 4 y 5: 1 mes. • Grupos profesionales 6 y 7: 15 días
LUGO	• Resto de personal: 15 días. • Administrativos y profesionales de oficio: 1 mes. • Técnicos no titulados: 2 meses. • Técnicos titulados: 6 meses.
MADRID	Grupo 1 y 2: 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
MURCIA	• Técnicos titulados: 6 meses. • No cualificados: 15 días laborables. • Resto de trabajadores: 3 meses. • La situación de IT interrumpirá el cómputo si hay acuerdo entre las partes.
NAVARRA	Grupo 1 y 2: 6 meses. Grupo 3: 2 meses. Grupo 4 y 5: 30 días laborales. Grupo 6 y 7: 15 días laborales. La situación de IT interrumpirá el cómputo si hay acuerdo entre las partes y si no lo hay, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de ellos.
ORENSE	• Peón, especialista, oficial de 3.ª, 2.ª y 1.ª: 15 días. • Resto de trabajadores: 4 meses.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
PALENCIA	• Técnicos titulados: 6 meses. • Resto trabajadores: 2 meses. En las empresas de < 25 trabajadores el plazo no puede exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
PONTEVEDRA	• Técnicos titulados: 6 meses. • Técnicos no titulados: 2 meses. • Administrativos: 1 mes. • Subalternos: 1 mes. • Profesionales de oficio: 1 mes. • Peones, especialistas y contratos de formación: 2 semanas.
RIOJA, LA	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
SEGOVIA	Grupo 1 y 2: hasta 6 meses. Grupo 3: hasta 2 meses. Grupo 4 y 5: hasta 1 mes. Grupo 6 y 7: hasta 15 días.
SEVILLA	AESM.
SORIA	Contratos en prácticas: • Titulados grado medio: 1 mes. • Titulados grado superior: 2 meses.

5.5. MOVILIDAD DE PERSONAL

La movilidad de los trabajadores supone el cambio de puesto de trabajo, con o sin cambio de centro de trabajo o de residencia del trabajador (traslados o desplazamientos temporales), o bien puede suponer también una movilidad funcional en el caso de que el empresario asigne diferentes funciones o tareas al trabajador, independientemente de aquellas para las que hubiese sido contratado inicialmente.

Más de la mitad de los convenios provinciales recogen, en su articulado, cuestiones relacionadas con la movilidad del personal, ya sea sobre desplazamientos o sobre trabajo en distinto grupo profesional.

Los convenios que la regulan lo hacen bajo diferentes denominaciones específicas como «trabajos de superior o inferior categoría», «trabajos en distinto grupo profesional», etc., y de momento son escasos, salvo en los convenios provinciales que han efectuado la adaptación de la Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

El Convenio Estatal del Metal (CEM), siguiendo lo establecido en el art. 84.3 del ET, ha regulado esta materia con carácter **exclusivo**, de forma que la regulación que tengan los convenios colectivos de ámbito inferior se tendrá como no pactada y, por lo tanto, carecerá de eficacia y no será de aplicación.

En general, los convenios regulan el establecimiento de una serie de previsiones relativas a la denominada movilidad funcional vertical, y en ocasiones se hacen referencias a la movilidad funcional horizontal.

En el cuadro siguiente se recogen las provincias que de alguna manera regulan este tema. Hay que señalar que algunos convenios recogen lo dispuesto en el texto del Convenio General del Metal.

CUADRO N.º 6. MOVILIDAD DE PERSONAL

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
ÁLAVA	Regula traslados de residencia.	Regula movilidad funcional.
ALICANTE	CGM	CGM
ASTURIAS	Por razones técnicas, organizativas o de producción, el empresario deberá preavisar al trabajador según la siguiente escala: Si el desplazamiento supera 3 meses, derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen.	Se estará a lo que dispone la legislación vigente.
BADAJOZ	CGM	CGM
BALEARES	Legislación vigente. Debe notificarse al trabajador con 3 días de antelación cuando el desplazamiento sea superior a 3 días.	Regula movilidad a petición del trabajador, por mutuo acuerdo, por necesidades del servicio y por disminución de la capacidad física.
BARCELONA	Regula los traslados del personal a petición del trabajador, por necesidades del servicio y por no reunir las condiciones idóneas para el puesto que realiza.	Se producirá de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación profesional. Las promociones y ascensos se producen teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia del trabajador, así como las necesidades de la empresa.
BURGOS	CGM	
CÁDIZ		Regula la situación laboral del personal con capacidad física disminuida.
CANTABRIA	Art. 39 y 40 del ET	Regula la situación laboral del personal con capacidad física disminuida y por necesidades del servicio.
CIUDAD REAL	Art. 40.4 del ET	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
CÓRDOBA	Las empresas que efectúen traslado de su centro de trabajo y siempre que el mismo se establezca a más de 2 km del límite del casco urbano, pondrán a disposición de los trabajadores medios de transporte.	
CORUÑA, LA	CGM	Establecen una regulación pormenorizada de los distintos tipos de movilidad, tanto funcional como geográfica.
GUADALAJARA	CGM	CGM
GUIPÚZCOA	Para las movilidades geográficas de tipo colectivo, se seguirá el siguiente procedimiento: • Notificación previa a la RLT. • Período de consultas con la RLT de 15 días. • En caso de desacuerdo sometimiento al procedimiento arbitral PRECO.	Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se adecuarán a un procedimiento igual al seguido para la movilidad geográfica.
LÉRIDA		Los que realizan funciones de categoría superior a la que le corresponde, por un período de 8 meses durante 1 año, o 13 meses durante 2, pueden reclamar la clasificación profesional adecuada. Regula también el destino a tareas de una actividad inferior.
LUGO	Cuando la dirección de la empresa desplace a un trabajador por un período máximo de 3 meses deberá preavisarle con una antelación mínima de 3 días laborables, salvo que el desplazamiento sea para realizar trabajos urgentes o circunstancias imprevistas.	CGM

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
MÁLAGA	En los supuestos previstos en el art. 40.4 del ET y cuando se prevea que sean por tiempo superior a 3 meses, la empresa avisará al trabajador con 5 días laborales de antelación. Si es superior a 1 semana se avisará un día laborable antes.	
NAVARRA	CEM	El trabajador si realiza funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 meses durante 2 años, podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio, o la cobertura de la vacante de las funciones por él realizadas conforme a las reglas de ascenso de la empresa.
ORENSE	Si hubiera que desplazarse a prestar trabajos a otros centros, el tiempo invertido en el trayecto debe caer dentro de la jornada establecida. Si el viaje se iniciara antes de comenzar la jornada o el regreso se produjera fuera del tiempo de jornada, el trabajador percibirá horas extras por el tiempo transcurrido.	Todos los trabajadores pueden ser designados para trabajos de categoría superior. No pudiendo ser el cambio superior a 2 meses. Si ocupara el puesto durante 12 meses, consolidaría el salario de ese puesto.
PALMAS, LAS	Por cada 3 meses de desplazamiento fuera de la residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a 1 día más de licencia adicional a los 4 días laborales previstos en el ET. Si el desplazamiento es mayor a 1 mes, pero inferior a 3 meses, el trabajador disfrutará de la parte proporcional de esos 5 días.	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
PONTEVEDRA	En los supuestos previstos en el art. 40.3 del ET y cuando se prevea que sean por tiempo superior a 3 meses, la empresa avisará al trabajador con 5 días laborales de antelación. Si es superior a una semana se avisará un día laborable antes. En caso de desplazamiento sin cambio de residencia, se pagarán horas extras por el exceso de antes o después de la jornada laboral. Establece compensaciones económicas por traslado a otro centro en función de la distancia y el tiempo.	Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo distinto de aquel en que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de residencia habitual. El trabajador deberá ser preavisado con al menos 30 días de antelación por escrito. Asimismo se le abonarán sus gastos de viaje y los de su familia.
RIOJA, LA	• Cuando sea < 200 km del centro de trabajo, se tiene derecho a disfrutar los fines de semana en su domicilio. • Cuando es entre 200 y 400 km del centro de trabajo, se tiene derecho a disfrutar de un fin de semana cada dos semanas. • Cuando es > 400 km, dentro del territorio nacional y este es superior a 1 mes seguido, derecho a permanecer, sin dietas, 4 días al mes en su domicilio (2 días de descanso en fin de semana y 2 días laborales en su centro de trabajo). Computándose en los tres supuestos el tiempo de desplazamiento como jornada laboral.	
SALAMANCA	Según el art. 40 del ET, salvo en lo relativo a la indemnización, si el trabajador opta por rescindir el contrato, que será de 30 días por año de servicio, con el tope máximo de 12 mensualidades.	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
SEGOVIA	Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda de del que habitualmente emplea el trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual. La empresa abonará los gastos o proporcionará los medios adecuados y el tiempo empleado se abonará con valor hora ordinaria o con reducción de jornada. Si el desplazamiento excede de 100 km del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables retribuidos por cada 2 meses de desplazamiento. La jornada laboral se prestará en el lugar de trabajo, estableciéndose que la 1.ª hora invertida en el desplazamiento, computándose conjuntamente la ida y la vuelta, sea asumida en un 50 % solo por la empresa, correspondiendo al trabajador la otra mitad, el tiempo que exceda esa 1.ª hora ordinaria, se compensará económicamente en valor de hora ordinaria o bien por tiempo de descanso.	
SEVILLA	La empresa está obligada a preavisar al trabajador al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento. Cuando no exista centro de trabajo fijo o habitual del trabajador, los tiempos invertidos por este en desplazarse entre su domicilio y los centros del cliente asignados por la empresa se computan como tiempo efectivo de trabajo.	
TOLEDO		Solo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, que deberá ser fijarlo por escrito la empresa.
VALENCIA	CEM	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
VIZCAYA		Cuando se trate de realizar trabajos de superior categoría, este cambio no podrá exceder de 8 meses en 2 años o de 6 meses en 1 año, salvo en casos de licencias, excedencia, accidente laboral, etc. Cuando se trate de categoría inferior no podrá exceder de 2 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen.
ZARAGOZA	Art. 40.4 del ET. Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses y no haga uso de lo dispuesto en el art. 40.4 del ET el trabajador tendrá derecho no solo a los 4 días laborales, sino, también a la parte proporcional del exceso. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto según pase o no del 50 % de la unidad. Las no inferiores a 2 meses son acumulables al cómputo del art. 40, dentro de los cuatro meses siguientes.	

5.6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tanto la prestación laboral exigible, el tratamiento retributivo, el tiempo de prestación del trabajo como la duración del período de prueba y otras condiciones laborales, vienen delimitadas por la adscripción del trabajador a un determinado grupo o categoría profesional, de manera que la clasificación profesional configurada por el convenio colectivo incide tanto en la organización productiva como en el desarrollo contractual.

El sistema de clasificación profesional en el sector del metal, pero también en los restantes sectores productivos en nuestro país, ha estado

basado en el sistema de categorías profesionales, sistema que garantizaba que, una vez asignada la correspondiente en cada caso, el empresario no podía encomendar al trabajador tareas distintas a las típicas de tal categoría. Este sistema era adecuado para atender las necesidades de la gran empresa industrial, que funcionaba a través de las cadenas de montaje.

Sin embargo, con la ampliación del sector servicios en la economía y la complicación de los procesos industriales, las empresas comenzaron a descubrir que la excesiva división de los trabajadores en categorías actuaba contra la competitividad y la flexibilidad, y que la adscripción de los mismos a una categoría podía tener efectos contraproducentes para su formación y promoción profesional.

Para salvar estos obstáculos, se viene recomendando desde hace años la clasificación mediante **grupos profesionales**, basados en la valoración de factores tales como: autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, conocimientos, mando o complejidad de las tareas a realizar, en vez de usar una concreción específica de funciones y tareas a desarrollar por el trabajador, como hacen los convenios que mantienen la clasificación en categorías.

En este sentido el sector del metal es pionero, ya que desde el 16 de enero de 1996, fecha en que se suscribió el Acuerdo Marco sobre Sistemas de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (ahora, Capítulo VII del Convenio Colectivo Estatal) entre CONFEMETAL, CC.OO. y UGT, viene intentando desplazar definitivamente esta fórmula clasificatoria, que proviene de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Dicho Acuerdo de Clasificación se adelantó a lo que más tarde, en 2012, estableció el RDL 3/2012 y después la Ley 3/2012 de reforma laboral, al ordenar que el sistema de clasificación profesional pase a tener como única referencia el grupo profesional, eliminando el concepto de categoría profesional y definiéndolo en el nuevo artículo 22.2 del ET, en sentido amplio, como aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y que puede incluir

distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Así, a partir de entonces, podrá ser objeto de contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente alguna de ellas, de forma que en el contrato se amplía la posibilidad de asignar funciones de un grupo profesional y funciones inferiores o superiores de otro grupo profesional.

El CEM trata la materia «clasificación profesional» en dos sentidos, en **primer** lugar, en su Capítulo II relativo a la Estructura de la negociación colectiva, reservando al ámbito estatal la negociación en exclusiva de la clasificación profesional y, en **segundo** lugar, haciendo efectiva la negociación de la misma, desarrollando su contenido en el Capítulo VII.

No obstante, con independencia de dicha reserva competencial y dejando a salvo la prioridad aplicativa que establece el art. 84.2.d) ET, según establece el artículo 11 del propio CEM, esta materia (el contenido del Capítulo VII) debe ser objeto de adaptación por los convenios colectivos de ámbito inferior, debido a que su implantación supone una alteración sustancial del anterior método de clasificación basado en categorías profesionales, de forma que estos convenios de ámbito inferior pueden, si lo consideran oportuno, complementar las tareas o funciones relacionadas en cada grupo profesional establecidas en el CEM para reflejar las características de las empresas o de los subsectores del metal. También pueden negociar qué categorías se integran en cada grupo profesional al efectuar la adaptación de dicho Capítulo a su ámbito.

Las empresas, igualmente y dependiendo de su estructura organizativa y de su tamaño, pueden variar las Divisiones Funcionales y los Grupos profesionales descritos en el Acuerdo, siempre que respeten el límite mínimo de **dos** Divisiones Funcionales y **cuatro** Grupos Profesionales. También pueden fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional.

Los criterios de definición de los grupos y divisiones se acomodarán a unas reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, previa la formación correspondiente.

El CEM recomienda también a los negociadores de los ámbitos inferiores, una adaptación paulatina de los aspectos salariales, debido a que, si se pactan salario o salarios de grupo o niveles salariales, pueden producirse deslizamientos no deseados por la representación empresarial, que habrá de negociar su tratamiento, ya que debemos partir del principio de neutralidad a la hora de adaptar la clasificación.

Pensando en ello, el CEM ofrece a los negociadores de ámbito inferior su mediación en caso de que se produzcan discrepancias entre las partes.

Por consiguiente, a pesar de la citada reserva convencional, el desarrollo y adaptación de la clasificación del sector se delega por el CEM a los convenios de ámbito inferior, y puesto que hablamos de «adaptación», tanto los convenios provinciales como los de empresa deben respetar los elementos configuradores del sistema establecido en el CEM.

Igualmente, debe tenerse en cuenta, que en materia de clasificación, la letra d) del artículo 84.2 del ET. A raíz de la reforma efectuada por el RDL 7/2011 y el RDL 3/2012, establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en relación con «la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores», lo cual supone reconocer a este nivel de negociación (posibilidad que el art. 84.4 ET niega en cambio el convenio colectivo autonómico) la facultad de afectar al sistema de clasificación establecido en el CEM entrando en concurrencia distributiva con la reserva establecida en este.

En coherencia con la reserva competencial de esta materia, el CEM establece que las regulaciones contenidas en los convenios o acuerdos

colectivos de los niveles de negociación inferiores al estatal y que regulen la clasificación profesional habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carentes de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno a partir de la fecha de entrada en vigor de tal acuerdo.

Por otra parte, la regulación de la clasificación efectuada por el CEM puede no ser aplicada, según dispone su DT 6ª, por aquellas empresas que dispongan de convenio propio vigente antes del día 19 de junio de 2017 que se hubieran excluido del CEM, en todo o en parte, de conformidad con la legislación vigente o lo hubieran manifestado de forma expresa, pudiendo mantener dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, esto es, hasta la fecha de la expiración establecida en el mismo. La cláusula de salvaguarda solo evitaría la aplicación del sistema de clasificación establecido en el CEM, no así la obligación que tienen dichas empresas de establecer un sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales. En todo caso, estas empresas tienen prioridad aplicativa para adaptar el sistema a su propio ámbito.

La estructura de la clasificación profesional establecida en el CEM para sustituir las categorías por grupos profesionales y divisiones funcionales, es como sigue:

- Siete grupos profesionales, definidos por criterios de carácter general en cuanto a: contenidos de la profesión, aptitudes profesionales, titulaciones o formación requerida. A título orientativo y para facilitar el paso de la anterior estructura, se establecen en cada grupo las actividades que pueden ser asimilables entre uno y otro sistema, así como la enumeración de algunas de las antiguas categorías.

(continuación...)

En uso de la flexibilidad del acuerdo, excepcionalmente, algún convenio provincial del sector añade un grupo 8 al sistema de clasificación, que tiene carácter especial y agrupa a aquellos trabajadores que están acogidos a contratos formativos en cualquiera de las modalidades vigentes, o para aquellos que siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo (Castellón, Gerona, Valencia).

- Seis criterios basados en factores más comunes o transversales, y que indicarán la pertenencia a un determinado grupo: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
- Tres divisiones funcionales o grupos profesionales básicos, con las salvedades señaladas de las dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales, para cada uno de los grupos, con la denominación de: técnicos, empleados y operarios.

El proceso de adaptación y recepción de la clasificación profesional en los distintos convenios colectivos provinciales es como sigue:

- 10 convenios provinciales han adaptado la clasificación profesional y establecido salarios de grupo: Barcelona, Castellón, Gerona, León, Lérida, Madrid, Navarra, Tarragona, Valencia y Zaragoza.
- 8 convenios provinciales han adaptado la clasificación profesional, estableciendo salarios de grupos y niveles salariales en algunos de los grupos: Albacete, Alicante, Ciudad Real, La Coruña, Lugo, Pontevedra, La Rioja y Valladolid.

(continuación...)

- 14 convenios provinciales incorporan a sus textos el acuerdo de clasificación profesional sin haberlo adaptado ni establecido salarios de grupo o nivel: Almería, Cádiz, Badajoz, Burgos, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, Huesca, Las Palmas, Segovia, Sevilla, Tenerife, Teruel y Toledo.
- 17 convenios provinciales mantienen la clasificación profesional de la OLIS: Álava, Asturias, Ávila, Baleares, Cáceres, Cantabria (la transcriben parcialmente), Granada, Guipúzcoa (la transcriben parcialmente), Huelva, Jaén (la transcriben totalmente), Málaga, Orense, Palencia, Salamanca, Soria, Vizcaya y Zamora.
- 1 convenio provincial (Murcia) mantiene la clasificación profesional del CGM.

En Barcelona, las empresas pueden fijar la polivalencia entre divisiones funcionales dentro del grupo teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones. Si no se poseyeran esas competencias se establecerá un período continuado de formación.

En definitiva, buena parte de los convenios provinciales se han limitado a dar constancia de la clasificación profesional establecida en el CEM y de su voluntad de reformar las estructuras profesionales establecidas en los mismos (habitualmente tomadas de la OLIS) creando comisiones paritarias de estudio o de adaptación que rara vez se han constituido y ello incluso con posterioridad a lo dispuesto en la DA 9.ª del RDL 3/2012, que establecía que los convenios colectivos tenían un plazo de un año para adaptar su sistema de clasificación a la nueva redacción del artículo 22 ET. Este plazo finalizó el 8 de julio de 2013.

Algunas de ellas, ante el mandato estatutario del artículo 22, han realizado una «clasificación» consistente en introducir las categorías profesionales dentro de los grupos, manteniendo la estructura y salarios de la anterior regulación.

CUADRO N.º 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ÁLAVA	Se crea una comisión para que adapte la clasificación profesional a lo establecido en el CEM.
ALBACETE	Incorpora al texto del convenio la Clasificación Profesional del CEM. Establece salarios para los 7 grupos profesionales. En los grupos 4 a 7 se regulan niveles salariales.
ALICANTE	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura. Establecen salario de Grupo para el 1 y 2, del 3.º al 8.º establecen salarios dentro del grupo según división funcional.
ALMERÍA	Adaptan las categorías profesionales establecidas en el CEM en 7 grupos y tres divisiones funcionales, sin establecer salario de grupo.
ASTURIAS	Incorporan la clasificación profesional del CEM. Mantienen, no obstante, las categorías y niveles retributivos y la tabla salarial de anteriores convenios.
ÁVILA	Se estará a lo dispuesto en el CEM.
BADAJOZ	Incorporan al texto del convenio la clasificación profesional del CEM, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS.
BALEARES	Crean una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional encargada de aclarar en relación con la implantación de grupos profesionales y niveles del convenio. Establecen 7 grupos profesionales, en los que integran las categorías profesionales.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
BARCELONA	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura. Establecen un Salario Convenio Nuevo Ingreso para cada uno de los grupos profesionales. Retribuye la contratación indefinida inicial, excepto si precede un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.
BURGOS	En cumplimiento del artículo 22 del ET, se establece el sistema de clasificación por medio de grupos profesionales, para lo cual integran las categorías dentro de 7 grupos, con su salario respectivo.
CÁCERES	OLIS. Los firmantes acuerdan la no sumisión, por el momento, del convenio a la clasificación establecida en el CEM.
CÁDIZ	Acuerdan constituir una comisión de clasificación profesional antes del 31/12/2014.
CANTABRIA	Clasifican a los trabajadores en 7 grupos profesionales, en los que integran las categorías.
CASTELLÓN	Han adaptado la clasificación del CEM estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura.
CIUDAD REAL	Han adaptado la clasificación del CEM, clasificando las categorías en 7 grupos profesionales, estableciendo salarios de grupo para buena parte de las categorías, aunque mantienen salarios día para algunas categorías de personal obrero.
CÓRDOBA	Incorporan al convenio el texto de la clasificación profesional del CEM, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS.
CORUÑA, LA	Adaptan la clasificación del CEM, estableciendo niveles salariales dentro de los grupos profesionales, 3 niveles en el grupo III y 2 niveles en el grupo V.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
CUENCA	Adaptan la clasificación del CEM, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS, estableciendo 7 grupos profesionales. Eliminan la categoría de aprendiz.
GERONA	Han adaptado la clasificación del CEM al convenio, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura.
GRANADA	Las partes convienen adaptar durante la vigencia del convenio la clasificación del CEM, creando para ello una Comisión Paritaria específica.
GUADALAJARA	Encuadran las categorías en los distintos grupos, pero mantienen la estructura salarial de la OLIS.
GUIPÚZCOA	La clasificación profesional comprende 5 grupos en los que se integran numerosas categorías profesionales siguiendo el esquema de la OLIS. Crean una Comisión específica con el objeto de aprobar una clasificación profesional definitiva para el sector.
HUELVA	Mantienen las categorías profesionales de la OLIS.
HUESCA	Constituye una Comisión de Clasificación Profesional para adaptar la clasificación del CEM y se adoptan acuerdos para fijar salarios de grupo, la consideración de los deslizamientos como cantidades ad personam ex categoría, período transitorio, etc. Adapta el CEM estableciendo Grupos Profesionales e integrando en los mismos las antiguas categorías. Establecen 8 grupos.
JAÉN	OLIS. Incorporan al convenio el Capítulo III de Clasificación profesional del CEM.
LEÓN	Adaptan la clasificación del CEM, estableciendo un salario para los 9 grupos profesionales en que se estructura. Los trabajadores que vinieran percibiendo un salario superior al establecido para el grupo al que se adscriban lo mantendrán como complemento ex categoría revalorizable anualmente.
LÉRIDA	Adaptan la clasificación del CEM, estableciendo salarios de grupo dentro de los 8 grupos profesionales en que se estructura.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
LUGO	Adaptan la clasificación del CEM, estableciendo niveles salariales dentro de los 7 grupos profesionales en que se estructura. Se crea una Comisión Paritaria específica para profundizar y aclarar las cuestiones que surjan de la implantación del acuerdo.
MADRID	Aceptan la clasificación del CEM, estableciendo 7 grupos profesionales y salarios de grupo.
MÁLAGA	OLIS.
MURCIA	Mantiene las categorías profesionales. Se acuerda crear una comisión para el estudio y actualización de la clasificación profesional y certificados de profesionalidad.
NAVARRA	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios brutos garantizados para los trabajadores mayores de 18 años, para los 7 grupos en que se estructura.
ORENSE	OLIS. Se crea un grupo de trabajo para adaptar las actuales categorías a la clasificación profesional establecida en el CEM.
PALMAS, LAS	En desarrollo del CEM las partes acuerdan encuadrar dentro de los distintos grupos las categorías existentes en el convenio, aprobando un cuadro de clasificación en 6 grupos profesionales.
PALENCIA	Establecen una clasificación profesional, por niveles, en los que se integran las categorías profesionales, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS. Las partes convienen en someter a la Comisión Paritaria la definición y encuadramiento de las categorías profesionales no contempladas o definidas, y ello sin perjuicio de lo contemplado en el CEM.
PONTEVEDRA	Adaptan la clasificación del CEM, estableciendo niveles salariales dentro de los 7 grupos en que se estructura.
RIOJA, LA	Adaptan la clasificación por grupos del CEM, estableciendo 7 grupos profesionales. Se garantiza a todos los trabajadores los salarios convenio que se venían cobrando. Se establecen salarios de grupo, excepto en el 5.º que se establecen dos niveles salariales.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
SALAMANCA	Reproducen el CEM. Realizan una clasificación en 7 grupos, en los que incluyen a las distintas categorías con la denominación de niveles funcionales.
SEGOVIA	Incorporan al texto del convenio la clasificación profesional del CEM, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS.
SEVILLA	Incorporan al texto del convenio la clasificación profesional del CEM. La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional trabajará para culminar la adaptación de la clasificación profesional durante la vigencia del convenio. Los peones con más de 5 años de servicios percibirán la remuneración prevista para los especialistas, en tanto no se produzca su ascenso.
SORIA	Incorporan al texto la clasificación profesional del CEM, incluyendo las categorías en los grupos profesionales.
TARRAGONA	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura. Se establece un período transitorio de aplicación para amortiguar las diferencias salariales que se produzcan entre el salario establecido para el grupo profesional y el que los trabajadores percibían con el sistema de categoría. Se crea una Comisión Paritaria específica.
TENERIFE	Las partes constituyeron una Comisión Técnica de Clasificación Profesional con el fin de adaptar la clasificación del CEM.
TERUEL	Estarán a lo dispuesto en el CEM. Introducen las categorías dentro de los grupos.
TOLEDO	Incorporan al texto del convenio la clasificación profesional del CEM, pero mantienen la tabla salarial con las categorías y la estructura salarial de la OLIS.
VALENCIA	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
VALLADOLID	Las partes acuerdan el encuadramiento de las categorías profesionales en 8 grupos y 3 divisiones funcionales, siguiendo lo establecido en el CEM. Para los grupos 5 y 6 establecen, respectivamente, dos subgrupos. No obstante, mantienen las categorías profesionales incorporadas a los grupos con sus salarios respectivos.
VIZCAYA	OLIS.
ZAMORA	OLIS. Se remite al CEM.
ZARAGOZA	Se establece la adaptación de la clasificación del CEM con efectos a partir del 1/1/2017, y se adoptan acuerdos para fijar salarios de grupo, la consideración de los deslizamientos como cantidades *ad personan* ex categoría.

En materia de clasificación profesional, como se ha señalado, los convenios colectivos provinciales reproducen de forma mayoritaria lo dispuesto en el CEM sin modificaciones significativas (a pesar de que su art. 36 señala que la aplicación de la clasificación requiere de un proceso de adaptación negociada en los convenios de ámbito inferior), reiterando tanto las tareas correspondientes a cada grupo profesional como la formación requerida y los criterios generales de la clasificación por grupos.

El CEM no permite la creación de nuevos grupos profesionales, pero sí de nuevas tareas dentro de los grupos. También permite la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales. Esto es: se permite aminorar los grupos, pero no aumentarlos, no se pueden crear nuevos grupos.

En relación con los aprendices, aspirantes, contratados en formación y trabajadores de nuevo ingreso, hay que señalar que el CEM establece siete grupos profesionales.

En el **Grupo VII** se clasifica a los trabajadores que realizan «tareas elementales» dependientes, normalmente de carácter repetitivo y que requieren la aportación de un esfuerzo físico. En este Grupo VII, según el CEM, se incluyen las antiguas categorías profesionales de ordenanza, portero, peón y aprendiz. Sin embargo, algunos convenios colectivos provinciales incluyen también a los aprendices menores de 18 años o a los de 1.er y 2.º año, como son los casos de **Alicante, Castellón, Gerona, Palencia, Salamanca, Segovia, Tenerife, Toledo, Valladolid** y **Vizcaya**.

En **Navarra** se incluye a los aprendices de 16 y 17 años y a los de más de 18 años de 1.er, 2.º y 3.er año.

La única innovación de los convenios colectivos provinciales respecto a los establecido en el CEM, en lo que respecta a la estructura de Divisiones y Grupos profesionales descrita en el Convenio Estatal, es la creación de un Grupo VIII para aprendices y personas trabajadoras en contratos de formación.

Los convenios colectivos provinciales que crean este **Grupo VIII**, y por lo que se refiere a los contratos formativos, deben tener en cuenta que estos son una modalidad contractual y no un grupo profesional, y que lo que determina el encuadramiento de las personas trabajadores en un determinado grupo profesional son las **tareas y funciones que se realizan**, y **no** la modalidad del contrato de trabajo que se utiliza.

El Grupo VIII lo crea **Alicante** para trabajadores con contrato de 1.er y 2.º año. En **Jaén** se incluye a los contratados con contratos formativos en alternancia. En **Lérida** se incluye en este Grupo a los aspirantes o aprendices y a los contratos en formación. **Sevilla** añade a los contratos formativos de 1.er, 2.º y 3.er año. **Valencia** al aprendiz. En **Valladolid** a los aspirantes de menos y de más de 18 años.

Entre los convenios que no mencionan el Grupo profesional y continúan manteniendo las antiguas categorías profesionales que contemplan la contratación de aspirantes de 16 y 17 años están **Asturias, Burgos, Cantabria** y **Guipúzcoa**. En **Ávila**, sin embargo, esto es aplicable a los trabajadores menores de 18 años.

En **Gerona** se incluye en el Grupo VIII a los contratos formativos y a los menores de 18 años, personal en formación de 1.er año, pinches, botones y aspirantes de 16 años, así como trabajadores con contratos de formación de 2.º año, pinches, botones y aspirantes de 17 años y formación de 3.er año.

En **Castellón** las personas trabajadoras aspirantes, botones y aprendices, perciben un plus de trabajo de aprendiz por día trabajado, siempre y cuando la empresa no sustituya su abono por una dieta completa. Este convenio incluye en el Grupo VIII a los aprendices de 16 a 18 años y a los mayores de 18 de 1.º y 2.º año.

Por lo que se refiere a los denominados «salarios de nuevo ingreso», únicamente los han pactado cuatro convenios colectivos provinciales (Barcelona, Córdoba, Sevilla y Murcia). En general, las partes negociadoras lo justifican como una medida de mejora de la empleabilidad en el Sector y, tanto el salario como la clasificación de este tipo de trabajadores de nueva contratación lo es con carácter temporal.

En **Barcelona, Córdoba** y **Sevilla** el salario de nuevo ingreso es para cada uno de los Grupos profesionales existentes en esos convenios colectivos. La duración del período de adaptación varía según cual sea el grupo profesional en el que se incluya al trabajador, siendo de 12 meses en los Grupos I y II, de 9 meses en los Grupos III y IV, 6 meses a los Grupos V y VI, y 3 meses en el Grupo VII en el convenio de Barcelona, mientras que en el de Sevilla los del Grupo I pueden estar los 18 primeros meses, los del Grupo II 15 meses, los del Grupo III y IV 9 meses, y los del Grupo V, VI y

VII los 6 primeros meses y todos ellos perciben el 85 % de la retribución pactada en tablas.

En **Córdoba** el salario es del 90 % del salario anual bruto del Grupo y categoría asignada, no pudiendo estar más de 12 meses en cualquiera de los grupos asignados.

En **Murcia** crean una nueva categoría profesional denominada «Incorporación al Sector del Metal» dentro del Grupo VII, con una retribución anual equivalente al SMI y solo por una duración temporal de un año.

Los negociadores de los convenios colectivos provinciales **deben ser muy cuidadosos a la hora de pactar este tipo de cláusulas**, ya que, si no se incluyen justificaciones, objetivos y razones para ello en el caso concreto, esto es, para introducir en el convenio una desigualdad convencional en atención a la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, podríamos estar ante una cláusula de doble escala salarial.

Es muy importante, para que no exista discriminación salarial en los trabajadores noveles que ingresan en la empresa, que el desigual salario **esté justificado objetivamente**, ya que dichos trabajadores no tienen la misma capacidad funcional y experiencia que los trabajadores veteranos. A los nuevos se les debe imponer un itinerario formativo con distintas fases y durante un tiempo determinado, que debería estar marcado, como máximo, en función de la valoración del puesto de trabajo que desempeña.

Las diferencias retributivas entre trabajadores noveles y veteranos están justificadas siempre que desparezcan al finalizar el proceso de formación o aprendizaje, ya que estos solo deben obedecer a la exigencia de un proceso de formación y capacitación previo.

5.7. FORMACIÓN

La gran mayoría de los convenios provinciales del sector, en esta materia, se limitan a desarrollar y adaptar los sucesivos Acuerdos de Formación Continua para el Sector del Metal, acuerdos que a su vez desarrollan y aplican los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, fomentando y facilitando a las empresas y trabajadores el recurso y las acciones formativas establecidas en este último.

La formación como instrumento de cualificación profesional, de producción y adaptación al progreso técnico, es una de las materias negociales reservadas al ámbito estatal de negociación por el CEM.

Los convenios provinciales, al regular esta materia, suelen limitarse a establecer Comisiones Paritarias para aplicar los acuerdos nacionales sectoriales, órganos estos que en algunos casos suelen tener funciones más amplias que las de la mera administración territorial del acuerdo nacional, originándose tareas de:

- Impulso.
- Canalización.
- Propuestas.
- Control.
- Realización de estudios sobre cualificaciones y necesidades de mano de obra en el sector.
- Fomento del derecho a la formación individualizada.
- Organizar programas formativos.
- Así como de aquellas otras encaminadas a colaborar con entidades especializadas en el diseño de los programas, la coordinación de acciones formativas en prácticas, etc.

En todo caso, la preocupación principal de los convenios provinciales en materia formativa ha consistido en la creación de comisiones territoriales de formación mediante las cuales poder organizar las acciones formativas, encauzando la financiación de las mismas.

Los convenios colectivos de Huesca, León, Las Palmas, Salamanca, Valencia y Zaragoza establecen un plus compensatorio de formación para aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo mediante la certificación de la federación del metal, por las organizaciones sindicales firmantes del convenio o por una comisión paritaria de formación y empleo específica, debiendo abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de naturaleza salarial, en cuantía que oscila entre los 25 y 50 €/mensuales.

En Jaén, con la denominación de «Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales», se establece una cuantía de 20 €/mes por trabajador.

En Madrid se crea una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo de la Ley 30/2015, reguladora del sistema de Formación Profesional para el Empleo.

CUADRO N.º 8. FORMACIÓN

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
ÁLAVA	En las empresas de más de 100 trabajadores, el Comité de Empresa y la Dirección, de mutuo acuerdo, estudiarán un plan de formación siguiendo las directrices que establezca la autoridad laboral.
ALBACETE	Se remite al CEM.
ALICANTE	Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Comunidad Valenciana, con el fin de desarrollar el ANFC del Sector del Metal.
ALMERÍA	Se remite al CEM.
ASTURIAS	Regulan la formación dual.
BADAJOZ	Se remite al CEM.
BALEARES	Las partes firmantes acuerdan constituir la Comisión Provincial de Formación Continua dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la firma del convenio.
BURGOS	Se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del III ANFC y del Acuerdo Sectorial del Metal, estableciendo prioridades de actuación en los diversos colectivos.
CÁCERES	Las partes se comprometen a efectuar reuniones periódicas para analizar las necesidades del sector. Se adhieren al III ANFC.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
CÁDIZ	Las partes suscriben el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y crean una Comisión Paritaria para el sector en la provincia.
CANTABRIA	Durante la vigencia del convenio las partes firmantes del mismo suscribirán un Acuerdo Marco de Formación del Metal de Cantabria con diversos objetivos. Asimismo y durante la vigencia del convenio estudiarán y constituirán la Fundación del Metal de Cantabria, de carácter bipartito, que desarrolle los fines del Acuerdo Marco.
CASTELLÓN	Las partes asumen en su totalidad el II ANFC, creándose para su desarrollo una Comisión Paritaria para la Formación Continua para el sector del metal de la provincia de Castellón.
CÓRDOBA	Las partes acuerdan crear una Comisión de Formación, que se reunirá al menos una vez al mes, para estudiar y regular la formación en el sector.
CORUÑA, LA	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal y se adhiere al III ANFC.
CUENCA	Cuando se realicen cursos de formación por acuerdo entre las partes y en beneficio de ambas, el tiempo empleado correrá al 50 % entre la empresa y el trabajador. Cuando, por necesidades de la empresa, algún trabajador deba ser formado en alguna actividad inherente a la principal de la empresa y con informe favorable de la representación sindical, este no podrá negarse a su realización.
GERONA	Se crea una Comisión de Formación Profesional.
GRANADA	Ambas partes están de acuerdo en la importancia de la formación profesional, y acuerdan crear un centro de formación gestionado de forma paritaria, centro que actuará en colaboración con el INEM y elaborará planes de formación adecuados así como fórmulas para los trabajadores de las pymes.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
GUADALAJARA	Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, con diversas funciones de fomentar, promover, dar conocimiento y hacer estudios o diagnósticos sobre las necesidades de formación en la provincia.
GUIPÚZCOA	Ambas partes constituirán una Comisión Paritaria de Formación Continua que tendrá como objeto la promoción de esta y será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas, disponiendo de 15 días para emitir su informe.
HUESCA	Comisión Paritaria de Empleo y Formación, con amplios objetivos a cumplir.
JAÉN	Las partes se comprometen a fomentar la formación y ratifican el Acuerdo Nacional sobre Formación. Se crea una Comisión Paritaria Provincial.
LEÓN	Las partes acuerdan que el 50 % de la formación continua presencial se realice dentro de la jornada laboral, cumpliéndose determinadas condiciones.
LUGO	Las partes acuerdan hacer uso de los permisos individuales de formación con carácter preferente, para asistir a acciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa y para cursos con ciclos educativos obligatorios. Se adhieren al III ANFC. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, con amplias funciones y objetivos a cumplir.
MÁLAGA	Las partes ratifican el ANFC, creándose una Comisión Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional y realice las gestiones necesarias para conseguir las ayudas.
MURCIA	Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y fomento de la formación profesional y certificados de profesionalidad.
NAVARRA	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Profesional que promoverá e impulsará la formación en el marco de la FMF.
ORENSE	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
PALENCIA	Las partes suscriben y se adhieren al III ANFC y asumen su desarrollo.
PALMAS, LAS	Comisión Paritaria de Formación Continua.
PONTEVEDRA	Las partes coinciden, suscriben y se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación. A los trabajadores que participen en cursos de formación continua, se les tendrá en cuenta estos a efectos de promoción interna y acceso a categorías superiores.
SALAMANCA	Las empresas facilitarán hasta 20 horas a sus trabajadores para la realización de cursos de formación continua (F.T.F.E.), siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada empresa y se realice el curso completo.
SEGOVIA	En desarrollo de ANFC y Acuerdo Sectorial del Metal las partes acuerdan concretar los derechos de información y consulta previstos en el ET y ANFC. Los trabajadores dispondrán de al menos el 50 % del tiempo invertido en acciones formativas, dentro de su jornada laboral.
SEVILLA	Comisión Paritaria de Formación Continua para el Empleo, detalla funciones y normas de funcionamiento.
SORIA	Comisión Paritaria de Formación Continua.
TARRAGONA	Cuando el empresario envíe a un trabajador a realizar un curso, sea dentro de la jornada laboral o no, se abonará el tiempo invertido como trabajo efectivo. Comisión de Formación con amplios objetivos a cumplir.
TENERIFE	Comisión Mixta de Formación y se ofrece su participación a las Administraciones.
TERUEL	Comisión de Empleo y Formación con las funciones que se acuerden.
TOLEDO	El empresario garantiza al trabajador una formación específica al puesto de trabajo, dentro de la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido si tuviera lugar fuera de la misma.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
VALENCIA	Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional como elemento fundamental para lograr la conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo. Se acuerda que los gastos del tiempo dedicado a la formación continua que esta ocasione a los trabajadores, sea costeado al 50 % entre los mismos y la empresa. Se crea una Comisión Paritaria.
VALLADOLID	Comisión Paritaria de Formación Continua y se la dotará de un Reglamento de funcionamiento.
ZAMORA	Constituyen una Comisión Paritaria parcial de Formación Continua.
ZARAGOZA	Comisión Paritaria de Empleo, Formación y productividad, con amplios objetivos a cumplir.

5.8. CLÁUSULAS DE GARANTÍA PERSONAL O DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Entre las cláusulas de garantía más frecuentes que aparecen en los convenios están la de «condiciones más beneficiosas» y la de «vinculación a la totalidad». En casos muy aislados, existen cláusulas de garantía de «cumplimiento», de «no violencia», etc.

La cláusula de «condiciones más beneficiosas» o de «garantía personal» suele venir configurada como respeto a las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el convenio de que se trate, y se mantienen estrictamente a título personal. A veces, la cláusula que nos ocupa no va referida a las personas individualmente consideradas, sino que tiene carácter general. Es el caso, por ejemplo, del convenio de León que dice que «Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superan lo pactado en el presente convenio».

Las llamadas cláusulas «de vinculación a la totalidad» se fundan en la tesis del equilibrio interno del convenio, según la cual algunas normas del mismo se compensan y contrarrestan con lo establecido en otras, de forma que el convenio constituiría un todo orgánico equilibrado de derechos y obligaciones para las partes, de tal manera que si uno de esos preceptos se declarase nulo por sentencia del órgano judicial, los efectos de tal nulidad se extenderían a todo el conjunto del convenio.

Este criterio jurisprudencial ha sido revisado y corregido por el Tribunal Supremo en base a la doctrina del Tribunal Constitucional, en los siguientes términos:[6]

> No parece acertado mantener que el equilibrio interno del convenio se rompa por causa de la anulación de uno o varios preceptos del mismo que infrinjan normas de derecho necesario, toda vez que precisamente dicho equilibrio se asienta sobre la base intangible e inalterable de esas normas de derecho necesario.

6. Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencias de 22 de septiembre de 1998 y 29 de octubre de 1990; y Tribunal Constitucional, en sentencia de 14 de julio de 1993.

Señalando igualmente que:

> Aunque existan en un convenio cláusulas de vinculación a la totalidad, [...] la impugnación de disposiciones específicas del mismo no lleva necesariamente consigo la declaración de la nulidad total de este convenio, puesto que la consecuencia normal o propia de tal estimación será únicamente la declaración de la nulidad o de la ineficacia del artículo o artículos concretos del convenio que fueran objeto de impugnación.

La cláusula de «no violencia» aparece de manera expresa únicamente en Gerona y en Madrid, comprometiéndose las partes a coadyuvar a su realización práctica, tanto en las personas como en los bienes.

5.9. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO

En esta materia, el artículo 82.3 del ET hace una excepción a la regla general de que los convenios colectivos estatutarios obligan a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y siempre que se alcance acuerdo con la RLT, previo período de consultas en los términos del artículo 84, en cuyo caso la empresa puede inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio de sector o en la empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional previstos en el artículo 39 del ET.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El art. 82.3 del ET incorpora ahora las modificaciones reguladas en el antiguo artículo 41.6 del ET, tratándose de un listado tasado que añade las mejoras voluntarias, no contempladas en la regulación precedente, con la finalidad de combatir el absentismo laboral y subraya la cuantía salarial para integrar precisamente el descuelgue del régimen salarial, contenido en el art. 82.3 del ET, que ahora puede producirse también en los convenios de empresa o de ámbito inferior.

Las causas, que habilitan el descuelgue son iguales a las del despido colectivo (art. 51.1 del ET), salvo la reducción de ingresos y ventas, que solo exigirá dos trimestres consecutivos, comparados con los del año precedente, lo que constituye un fuerte incentivo para la consecución de acuerdos, ya que la negativa sindical a suscribir el acuerdo, cuando concurra causa, cargará de razones a la empresa para desplegar medidas de flexibilidad externa, habiendo desaparecido los criterios finalistas requeridos por la regulación anterior.

Así, se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose,

en todo caso, que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos, comparados con los del año precedente, habiéndose entendido razonablemente que, si se producen modificaciones por reducción de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos, no se podrán acumular al trimestre siguiente para extinguir por la misma causa, salvo que se pruebe cualificadamente por el empresario la imposibilidad de mantener el empleo.

La acreditación de pérdidas previsibles obligará a una prueba sólida, debiendo resaltarse, en última instancia, que la ley se refiere a ingresos o ventas ordinarios, lo que descarta su comparación con ingresos o ventas extraordinarios.

Se entenderá, por otra parte, que concurren:

- Causas técnicas:
  Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas:
  Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción
- Causas productivas:
  Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresas pretende colocar en el mercado.

En cualquier caso, el empresario deberá informar y razonar suficientemente la concurrencia de la causa en el funcionamiento de la empresa, porque dicha información es el requisito constitutivo para que el período

de consultas pueda alcanzar buen fin, lo que no sería posible si el empleador se limita a enunciar la causa.

La jurisprudencia ha mantenido que no es la crisis empresarial, sino la mejora de la situación de la empresa, el punto de referencia para justificar las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa.

La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa (basadas en las causas señaladas, que afecten a su competitividad, su productividad o su organización del trabajo) que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad de la empresa, su productividad y la mejor organización de su sistema de trabajo.

Para que se produzca el descuelgue es requisito constitutivo alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores que ostenten la legitimación del art. 87.1 del ET, salvo en los convenios de grupos de empresas o empresas en red, en cuyo caso corresponderá a los sujetos legitimados conforme al art. 87.2 del ET, si bien la representación sindical tendrá prioridad sobre la unitaria, siempre que tenga la mayoría de la misma y así lo decida la representación sindical. Cuando en la empresa no haya representantes de los trabajadores estarán legitimadas las comisiones *ad hoc* del art. 41.4 del ET.

El acta del período de consultas deberá contener de modo transparente el desarrollo de la negociación, especialmente cuando se han hecho contrapropuestas viables a la medida empresarial, entendiéndose como tales las que pudieran llevarse a su consideración judicial, cuyo control

no puede extenderse a propuestas teóricas, que no fueran ejecutables durante el período de consultas.

Si se alcanza acuerdo se presumirá la concurrencia de las causas y solo podrá impugnarse por fraude, dolo, abuso de derecho y coacción en su conclusión. El acuerdo deroga las condiciones modificadas y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, ni tampoco aplicarse retroactivamente. También deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

Cuando **no se alcance acuerdo**, cualquiera de las partes podrá recurrir a la comisión prevista para ello en el convenio, lo que comporta que no debe coincidir necesariamente con la comisión paritaria, quien deberá resolver en el plazo de 7 días. Si no se alcanza acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial, regulados en los Acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 82.3 del ET), en cuyo caso, si optan por el arbitraje, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y podrá impugnarse conforme al procedimiento y en base a los motivos del art. 9 del ET.

Cuando hayan fracasado las herramientas citadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las CC.AA., según sea el ámbito del convenio, quien deberá resolver directamente o mediante el nombramiento de un árbitro en el plazo de 25 días.

Algunos convenios provinciales del sector del metal siguen incluyendo en su articulado las antiguas cláusulas de inaplicación salarial o de descuelgue para empresas que acreditaron de manera objetiva déficit o pérdidas o cuya estabilidad económica pudiera verse afectada negativamente como consecuencia de la aplicación del incremento salarial, sin

embargo, cada vez son más los convenios provinciales que se remiten a la nueva regulación establecida en el artículo 82.3 del ET.

El art. 85.2.c) del ET exige, con carácter imperativo que los convenios establezcan procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a los dispuesto en tal artículo.

CUADRO N.º 9. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
ÁLAVA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
ALBACETE	Remite a lo dispuesto en el art. 82.3 del ET.
ALICANTE	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
ALMERÍA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
ASTURIAS	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
ÁVILA	Se remiten al artículo 82.3 del ET.
BADAJOZ	Empresas con pérdidas en 2022 y con previsiones para 2023, que negociarán sus propios incrementos. Los trámites serán: · Presentar la solicitud a la Comisión Paritaria. · Acreditar la documentación pertinente de la situación en el plazo de 20 días naturales, a partir de la presentación de la misma. · La Comisión Paritaria decidirá en el plazo de 10 días siempre que la empresa venga abonando en concepto de anticipo la diferencia entre las retribuciones del anterior convenio y el nuevo convenio.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
BALEARES	Se aplica el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET y en el V ASAC.
BARCELONA	Por acuerdo entre la empresa y la RLT, si concurren las causas del art. 82.3 del ET, se podrán inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio.
BURGOS	Establecen una cláusula de descuelgue salarial para cada año de vigencia del convenio, exigiendo demostrar fehacientemente situación de déficit o pérdidas en, como mínimo, los dos últimos ejercicios, documentando también la previsión de pérdidas en el ejercicio para el que solicitan el descuelgue.
CÁCERES	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
CANTABRIA	Las empresas podrán inaplicar las condiciones establecidas en el convenio, solicitándolo a la RLT en plazo de 20 días hábiles desde la publicación del convenio. Dentro de los 15 días siguientes, ambas partes intentarán llegar a un acuerdo (la empresa entregará memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro, y balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior). Si no hay acuerdo, se somete la decisión a mediación o al arbitraje, y si no hay acuerdo se somete la solución a la CCNCC. La inaplicación será efectiva por un período máximo de 12 meses, prorrogables por períodos sucesivos o iguales.
CASTELLÓN	Empresas que acrediten déficit o pérdidas en el último ejercicio superiores al 10 % de la facturación o presenten la solicitud de declaración del concurso, junto con el auto de admisión a trámite o acrediten la autorización administrativa para la rescisión colectiva de contratos de trabajo, que afecten al menos al 20 % de la plantilla en el último año u otras causas económicas distintas que pudiesen derivar en una situación consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado. La inaplicación salarial conlleva obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado dejado.
CIUDAD REAL	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
CÓRDOBA	Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIV del CEM.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
CORUÑA, LA	En los términos establecidos en el ET.
CUENCA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
GERONA	Las empresas que acrediten pérdidas en los últimos dos años (2022 y 2023) deben comunicar en 20 días naturales a la RLT, aportando la documentación económica justificativa en los 30 días naturales siguientes.
GUIPÚZCOA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
HUESCA	Se remite a la normativa vigente.
JAÉN	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
GUADALAJARA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
LEÓN	Reproduce la normativa vigente del ET.
LÉRIDA	Las empresas con pérdidas o crisis laboral aplicarán las condiciones que venían aplicando a 31/12/19. Estas empresas lo comunicarán con la documentación que estimen pertinente, a la Federación de Empresarios Siderometalúrgicos de Lérida, que en el plazo de 10 días, convocará a las centrales firmantes del convenio para adoptar, por mayoría simple, el correspondiente acuerdo. Si durante la vigencia del pacto la empresa a la que se hubiese aceptado su situación superase la misma, vendrá obligada a aplicar el presente convenio.
LUGO	Se remiten al artículo 82.3 del ET
MADRID	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
MÁLAGA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
MURCIA	Se remiten al artículo 82.3 del ET.
NAVARRA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
PALENCIA	Sin perjuicio de las causas del art. 82.3 del ET, las empresas que tengan alternativamente una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente para mantener el empleo, puedan proceder a la inaplicación siguiendo el procedimiento estatutario.
PALMAS, LAS	Las empresas que soliciten el descuelgue deberán acreditar situación de déficit o pérdidas en el ejercicio contable anterior, así como las previsiones para el año correspondiente. Para acogerse a estas cláusulas la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al de la publicación en el B.O.P. del convenio.
PONTEVEDRA	Se remiten al artículo 82.3 del ET.
RIOJA, LA	Se remiten al artículo 82.3 del ET. Establecen, en el caso de inaplicación del incremento o revisión salarial, que la comunicación a la RLT debe producirse en plazo de 30 días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial. Se regula de forma pormenorizada el contenido de las memorias explicativas que deben presentar las empresas a la RLT. Si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria cuando las partes sustituyan el período de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje, las partes pueden someter la solución de sus discrepancias a arbitraje.
SALAMANCA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
SEVILLA	Reproduce el artículo 82.3 del ET.
SEGOVIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
SORIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
TARRAGONA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
TERUEL	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
TOLEDO	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
VALENCIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
VALLADOLID	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.
VIZCAYA	La inaplicación se realizará en las siguientes condiciones: período de consultas de 15 días sobre las causas que se ponen en conocimiento de la Comisión Paritaria y a la RLT para abrir el período de consultas. El acuerdo requiere la mayoría de la RLT y se debe comunicar a la Comisión Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someten a la Comisión Paritaria y si hubiera desacuerdo, se lleva al PRECO.
ZAMORA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

5.10. COMISIÓN PARITARIA

Con la denominación de «Comisión Paritaria», «Comisión Mixta», «Comisión de Vigilancia», etc., aparece, en todos los convenios, un órgano formado por representantes de ambas partes negociadoras siguiendo lo establecido en el art. 85.3 del ET, con **funciones** de vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje sobre el cumplimiento de lo pactado y de las discrepancias que puedan surgir al respecto.

Su composición es muy diversa. Normalmente la conforma un determinado número de representantes por cada una de las partes negociadoras, siendo lo habitual que la formen 6 u 8 miembros, aunque también es corriente que se prevea un número superior (10 o 12) o inferior (4).

El número de reuniones oscila entre aquellos convenios que prevén 1 reunión mensual y aquellos otros que establecen un plazo trimestral,

siendo más infrecuentes los que fijan reuniones bimestrales, cuatrimestrales o semestrales.

La descripción del régimen competencial constituye la parte más importante de la regulación convencional de esta materia. así casi la totalidad de los convenios contienen una descripción más o menos detallada de las mismas, principalmente de las cuatro señaladas: vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje.

Es frecuente también la atribución de competencias relativas a la función de revisión de las tablas salariales, el tratamiento de las horas extraordinarias o la clasificación profesional. También constituye práctica habitual atribuir a la Comisión Paritaria la facultad de adaptar el convenio a los cambios normativos que sobrevengan, sean estos legales o convencionales (acuerdos interconfederales), debiendo tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo considera que entre las atribuciones de la Comisión Paritaria no figura la modificación de lo pactado en convenio colectivo.

Las Comisiones Paritarias ejercen también funciones de emisión de informes, dictámenes o resoluciones sobre criterios de interpretación de la cláusula de descuelgue salarial, distribución irregular de la jornada, antigüedad, etc., así como estudios sobre cómo poner fin al fraude de la contratación laboral o sobre la eliminación del intrusismo o competencia desleal en el sector, etc.

El principio dominante en todos los casos es que, antes de acudir a las instancias administrativas o judiciales competentes en la materia de que se trate, se dé oportunidad a la Comisión Paritaria para que se pronuncie sobre el tema en cuestión.

En relación a mecanismos alternativos a la vía judicial como cauce para dirimir los conflictos colectivos, un buen número de convenios provinciales establecen como trámite previo para acudir a los mismos la intervención de la Comisión Paritaria y, en caso de fracasar en este órgano

la controversia, abrir la vía a los tribunales de Arbitraje de Comunidad Autónoma, o al ASEC.

En ocasiones, junto a estos órganos de seguimiento de carácter general del convenio, se constituyen comisiones especiales para temas específicos. Estas pueden tener una doble finalidad: en unos casos, seguir aspectos concretos del convenio; en otros, estudiar cuestiones que, por no haber acuerdo pleno sobre ellas, siguen necesitando de discusión de cara a posteriores convenios.

La experiencia demuestra la importancia que tienen las Comisiones Mixtas, pues además de interpretar y velar por el seguimiento y desarrollo de lo pactado, diversas sentencias sostienen que, antes de acudir al ámbito jurisdiccional, las partes deben agotar el trámite previo de intentar resolver los conflictos en la Comisión Mixta, siempre que tal supuesto haya sido contemplado en el ámbito de aplicación del convenio.

CUADRO N.º 10. COMISIÓN PARITARIA

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	**Comisión Paritaria** • 6 representantes de los sindicatos y 6 de SEA Empresas Alavesas. . • Todos los vocales tienen voz y voto. Pueden delegar su voto en compañeros de su representación, también vocales de la Comisión, si bien exigirá como mínimo para la validez de la delegación la asistencia a la reunión de 3 vocales como mínimo de cada 1 de las partes. • Podrán asistir a las reuniones 3 asesores por cada parte	• Interpretación del convenio. • Seguimiento del cumplimiento de lo pactado. • Resolución en las mediaciones que las partes los sometan e interpretación del convenio. • Resolver las solicitudes de las empresas en situaciones de crisis o descuelgue.	• Los acuerdos requieren la conformidad de la mayoría simple del total de vocales. • Las reuniones se celebrarán como mínimo bimensualmente, previa convocatoria del Presidente o cuando lo solicite cualquiera de las partes.	Ambas partes convienen en acudir a la Comisión para resolver dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación del convenio, con prioridad de cualquier otro medio.
ALBACETE	**Comisión Paritaria** • 2 representantes de cada parte.	• Interpretación y vigilancia de lo pactado, así como, de la normativa del sector. • Estudio de la presencia de las ETT en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión del convenio. • Emisión de informes. • Mediación • Etc.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ALICANTE	**Comisión Paritaria** • Un Presidente y 8 vocales designados por las partes y se nombran 4 titulares y 4 suplentes. 4 por cada parte.	• Vigilancia de lo pactado. • Interpretación del convenio. Las resoluciones previa publicación en el BOP son vinculantes para las partes. • Arbitraje en los problemas o cuestiones que se le sometan sobre el convenio. • Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. • Verificar las condiciones de salud laboral de los centros de trabajo cuando alguna de las partes lo solicite. Los acuerdos que en esta materia se adopten por unanimidad son vinculantes.	• La Comisión se reunirá al menos 1 vez al mes. En 1.ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en 2.ª actuará con los que asistan, teniendo voto solo los presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de 2 por cada parte. • Para que los acuerdos sean válidos deberá existir paridad entre ambas representaciones. • Los acuerdos tienen carácter vinculante para ambas partes cuando se deriven de la interpretación del convenio en cuestiones de interés general y solo para las partes en litigio en conflictos individuales o colectivos.	
ASTURIAS	**Comisión Paritaria** • 6 representantes por cada parte.	• Interpretación • Vigilancia. • Arbitraje.	La Comisión se reunirá al menos 2 veces al año.	
ALMERÍA	**Comisión Paritaria** • 8 miembros máximo.	• Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Conciliación y mediación.	La Comisión se reunirá al menos 2 veces al año.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ÁVILA	**Comisión Paritaria** 4 representantes por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Conciliación y mediación.		
BADAJOZ	**Comisión Paritaria** • 4 representantes de los trabajadores y 4 de la empresa de entre los titula- res y suplentes de la Comisión Negociadora.	• Determinar la procedencia o no de las solicitudes de descuelgue salarial. • Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. • Negociar antes del 30 de noviembre el calendario laboral.	Se reúnen a petición de cualquiera de las partes, con al menos 3 días de antelación. Debe reunirse al menos 1 vez por trimestre. Los acuerdos deben adoptarse por unanimidad. La Comisión debe reunirse en el plazo de 6 días naturales, a partir de que se reciba el escrito.	
BALEARES	**Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.** • 12 miembros, ambas partes podrán designar cuantos asesores consideren, con voz, pero sin voto.	• Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado.	La parte que requiera una reunión deberá remitir citación a las demás partes con 15 días de antelación.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
BARCELONA	**Comisión Paritaria** 1 presidencia, 1 secretaria y 12 vocales, como máximo, elegidos de entre los que hubieran intervenido en la Comisión negociadora y los asesores respectivos. La presidencia recae en la persona que haya actuado como tal en la negociación del convenio, la cual designará libremente secretario.	• Interpretación auténtica del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación. • Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. • Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes.	La Comisión celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por la presidencia.	Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la interpretación y aplicación del convenio, para que emita dictamen.
BURGOS	**Comisión Mixta Paritaria** Por los miembros que designen las partes.	• Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio. • Conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos que se susciten en el ámbito sectorial y, en particular, en aquellas cuestiones relacionadas con la distribución irregular de la jornada.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CÁCERES	**Comisión Mixta de Arbitraje** 4 miembros, 2 de cada parte.	• Interpretación del convenio. • Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Denunciar la vigencia del convenio. • Cualesquiera otras que tiendan a una mayor eficacia y respeto de lo convenido.		
CÁDIZ	**Comisión Mixta Paritaria** 8 vocales, 4 por cada parte.	• Interpretar y resolver las diferencias sobre la aplicación del convenio. • Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación con los conflictos colectivos. La Comisión levantará acta. Transcurridos 5 días laborales sin haberse reunido, quedará libre la parte solicitante para acudir al orden administrativo o judicial competente.	Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días. • Las conclusiones de la Comisión requieren unanimidad de sus miembros. • Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte tendrá siempre el mismo número de votos, el 50 %. Si no hubiera acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada mediante arbitraje, si las partes así lo deciden. En caso contrario, habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CANTABRIA	**Comisión Mixta** 4 miembros por la parte empresarial y 4 por los trabajadores.	• Interpretación. • Vigilancia • Conciliación.	Se reunirá cada 2 meses o cuando lo considere necesario una de las partes. Los asuntos sometidos a la Comisión serán ordinarios o extraordinarios a juicio de las partes. En el 1er caso, la Comisión debe resolver en 15 días, en el segundo, máximo 72 horas.	
CASTELLÓN	**Comisión Paritaria** 4 miembros titulares y 4 suplentes, por cada una de las partes.	• Interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación de lo pactado • Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. • Estudio de temas puntuales y específicos, relativos al empleo.	Se reunirá al menos una vez al mes. En 1.ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, titulares o suplentes y en 2.ª convocatoria al siguiente día hábil actuará con los que asistan, teniendo voto solo los vocales presentes, titulares o suplentes, hasta un máximo de 4 por cada parte. El Presidente tiene voz, pero no voto.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CIUDAD REAL	**Comisión Mixta de Interpretación** 4 miembros de los componentes de la Comisión negociadora, 2 por cada parte. Para cada sesión será nombrado 1 Presidente y 1 Secretario de entre los vocales.	• Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado a nivel del sector. • Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes. • Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa, sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación del convenio. • Cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.	La Comisión se reunirá trimestralmente, salvo en los 2 meses posteriores a la publicación del convenio que celebran cada mes. Los acuerdos requieren la conformidad de la mayoría simple y son vinculantes para ambas partes. Los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro.	Las partes se comprometen a cumplir lo pactado y a dirimir las discrepancias a través del diálogo y la negociación, recurriendo, en su caso, al Jurado Arbitral para evitar la conflictividad laboral.
CÓRDOBA	**Comisión Paritaria** 12 miembros, 6 por cada parte. De Presidente y de Secretario actuarán 2 vocales nombrados trimestralmente, recayendo el 1.er trimestre en los trabajadores y el segundo en los empresarios.	• Interpretación del convenio. • Vigilancia de lo pactado. • Gestiones para resolver problemas en materia de prevención. • Tener conocimiento y gestionar la revisión médica anual. • Verificar trimestralmente aplicación sistema jubilación parcial.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CÓRDOBA *(continuación...)*		• Gestionar solicitudes en materia de pluriempleo, intrusismo o competencia desleal. • Reestructuración de la clasificación profesional. • Comisión redactora para el estudio, confección y modificación de nuevos artículos de la derogara OLIS. • Arbitraje. • Modificar por unanimidad el carácter normativo del convenio.		
CORUÑA, LA	**Comisión Mixta** 4 miembros de los sindicatos y 4 de los empresarios, de entre los cuales designarán secretarios.	• Integración y vigilancia de lo pactado. • Recepción y distribución de informes de intereses para el Sector.	La Comisión Mixta podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas. Los asuntos sometidos a la Comisión serán ordinarios o extraordinarios en los primeros, deberá resolver en plazo de 30 días y en los segundos de 7.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CUENCA	**Comisión Paritaria** 1 Presidente, que será el de la Comisión negociadora y 4 vocales, 2 por cada parte.	• Interpretación del convenio, discrepancias o aplicación del mismo y para garantizar la vigilancia de la salud. • Velar contra la competencia desleal en el sector.		
GERONA	**Comisión Paritaria** Máximo 8 miembros. Será preferible que lo hayan sido de la Comisión Negociadora.	• Interpretación auténtica del convenio. • Arbitraje. • Intervenir, a instancia de una de las partes, en conflictos colectivos a efectos de mediación, interpretación de lo acordado y ofrecer arbitraje. • Vigilar el cumplimiento de lo pactado. • Analizar la evolución de las relaciones entre las partes. • Intervenir en la aplicación de la cláusula de descuelgue.	Debe reunirse 1 vez al trimestre.	Debe comunicarse por escrito a la Comisión cualquier duda, discrepancia o conflicto que se produzca por la interpretación y aplicación del convenio, para que esta emita dictamen con carácter previo al planteamiento de los hechos ante la jurisdicción competente.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
GRANADA	**Comisión de interpretación y vigilancia** Comisión Mixta: 8 miembros, 4 por cada parte.	• Velar por el cumplimiento del convenio y de la legislación general aplicable. • Intervenir como instancia de conciliación previa en los asuntos que se les someta.	Es preceptivo para las empresas y trabajadores ante cualquier problema que surja de la interpretación y cumplimiento del convenio, dirigirse a la Comisión.	
GUADALAJARA	**Comisión Mixta** 12 miembros, 6 por cada parte.	• Vigilar el cumplimiento de lo pactado. • Recepción y distribución de informes sobre materias de interés para el sector.	Los asuntos sometidos a la Comisión revestirán carácter ordinario o extraordinario, en el primer caso la Comisión debe resolver en 30 días y en el segundo supuesto en 7.	
GUIPÚZCOA	**Comisión Paritaria** 6 miembros, 3 por cada parte.	Interpretación o aplicación de las cláusulas del convenio.		
HUELVA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte. Con carácter opcional podrá nombrarse un Presidente y un Secretario.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje. • Conciliación facultativa en los conflictos colectivos. • Vigilar el cumplimiento de lo pactado.	Se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir del día de la convocatoria, salvo que los plazos procesales exijan mayo inmediatez, en cuyo caso, será en 48 horas.	Las par tes darán conocimiento a la Comisión de las dudas, discrepancias y conflictos, para que la Comisión emita dictamen.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
HUESCA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte. Los titulares podrán ser sustituidos por otros, siempre que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje. • Conciliación facultativa en los conflictos colectivos. • Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes. • Realizar las funciones otorgadas sobre descuelgue salarial.		
JAÉN	**Comisión vigilancia e interpretación** 8 miembros, 4 por cada parte.	Vigilancia e interpretación del convenio.		De no alcanzarse acuerdo, las partes deciden que la resolución definitiva la adopte el SERCLA.
LEÓN	**Comisión Mixta o Paritaria** 4 miembros, 2 por cada parte. Son vocales suplentes los demás miembros de la Comisión Negociadora.	• Se remiten al art. 85.2 del ET. • Mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional.	La asistencia a las reuniones es obligatoria por ambas partes.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
LÉRIDA	**Comisión Paritaria** 4 representantes de MCA-UGT, 3 de CC.OO. y 2 de la Federación de empresarios.	Interpretación, vigilancia y correcta aplicación del convenio.	Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte.	Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria por delegación de la Comisión Negociadora, para negociar sobre cualesquiera otras materias e incorporarlas, en su caso, al convenio, especialmente sobre clasificación profesional, aplicación del ámbito funcional y para adaptar tablas salariales.
LUGO	**Comisión Mixta Paritaria** 12 miembros, 6 por cada parte.	• Interpretación auténtica del convenio. • Arbitraje. • Conciliación facultativa en los conflictos colectivos. • Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.	Se reunirá a petición de cualquiera de sus partes integrantes y siempre que les esa remitido solicitud al respecto por cualquier interesado. Los acuerdos se adoptan por unanimidad.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
MADRID	**Comisión Paritaria de Vigilancia** 6 vocales titulares y 6 suplentes.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje. • Analizar la evolución de las relaciones entre las partes. • Vigilar el cumplimiento de lo pactado. • Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.		Si las partes estiman la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados, presen- tes o futuros, entre las organizaciones sindicales y patronales, a nivel autonómico o nacional, podrán hacerlo de acuerdo con lo pactado al respecto, con la participación en dichos órgano, a través de una comisión que se establezca al respecto por las partes de esta Comisión Paritaria.
MÁLAGA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje facultativo respecto al convenio. • Recibir información sobre la realización de horas extras, para determinar su carácter coyuntural o habitual y adoptar las medidas necesarias para eliminar estas últimas. • Revisar las tablas salariales. • Asesoramiento en los supuestos en que se pretenda establecer sistemas de primas e incentivos o métodos de racionalización del trabajo.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
MURCIA	**Comisión de Interpretación y arbitraje** 8 vocales, 4 por cada parte. Será presidida rotativamente por cada uno de los miembros.	• Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación del convenio. • Evaluar informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o la Magistratura. • Resolver los expedientes que se le sometan. • Vigilar y hacer cumplir lo estipulado en el convenio. • Determinar los módulos de las horas extraordinarias.	Al menos una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de cada año de vigencia del convenio y tantas extraordinarias como soliciten las partes.	
NAVARRA	**Comisión Mixta** Un mínimo de 2 y un máximo de 8 vocales.	Interpretar el convenio y demás cuestiones que se le atribuyen en el convenio.		
ORENSE	**Comisión Mixta Paritaria** 12 miembros, 6 por cada parte, los cuales designarán entre sí dos Secretarios.	• Acordar la designación de árbitros externos para la solución de conflictos. • Mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos le cometan.		Los conflictos colectivos, el intento de solución de divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable a la vía jurisdiccional.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
PALENCIA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Mediar o conciliar en los conflictos colectivos. • Vigilancia y seguimiento de lo pactado. • Elaboración del registro de mediadores y árbitro en los procedimientos voluntarios, extrajudiciales de solución de conflictos colectivos. • Seguimiento del empleo. • Seguimiento de la contratación. • Aplicación de la Clasificación Profesional. • Igualdad de oportunidades.	Los acuerdos requieren la presencia directa o por representación de al menos 3 miembros de cada parte, adoptándose los acuerdos por mayoría absoluta. La convocatoria debe hacerse con una antelación de 15 días. Una vez efectuada, dispone de 20 días hábiles para resolver la cuestión o emitir dictamen.	Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.
PALMAS, LAS	**Comisión de Interpretación** 12 miembros, 6 por cada parte. Los asesores no podrán superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes.	Interpretación y seguimiento del convenio.	La Comisión deberá emitir sus resoluciones en plazo de 7 días.	La intervención de la Comisión es preceptiva en las cuestiones sobre interpretación y seguimiento del convenio, antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competentes.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
PONTEVEDRA	**Comisión Paritaria y Vigilancia** 6 vocales por cada parte. El Presidente lo será el de la Comisión negociadora.	• Órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y reestructuración del sector. • Mediación en los conflictos derivados de la aplicación del convenio. • Cuestiones sociolaborales del sector, entre ellas la disgregación de subsectores para negociarlos de forma independiente del convenio.	Se reunirá la primera quincena de cada trimestre con carácter ordinario y con carácter extraordinario a petición de las par tes y previa convocatoria del Presidente en un plazo máximo de 72 horas.	
RIOJA, LA	**Comisión Paritaria** 10 miembros, 5 por cada parte. Enumeran con nombres y apellidos a los vocales. Los asesores con voz, pero sin voto, no podrán ser más de 2 por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Revisión de tablas salariales. • Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que le llegan. • Vigilancia el seguimiento de lo pactado. • Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del sector. • Desarrollo de los acuerdos firmados por Confemetal y CC.OO. y UGT.	En 1.ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales. En 2.ª convocatoria en el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual, para que sea Paritaria	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
SALAMANCA	**Comisión Paritaria** 4 miembros, 2 por cada parte. Máximo 2 asesores por cada parte.	• Interpretación y vigilancia del convenio. • Intervención en desacuerdos sobre materias del convenio, de acuerdo con lo regulado en ET.	Se reunirá siempre que cada parte lo estime necesario.	
SEGOVIA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	• Interpretación y aplicación del convenio. • Intervención previa en conflictos susceptibles de ser tramitados por el ASEC. • Mediación en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el ASEC. • Cuestiones en materia de intrusismo y calendario laboral.	Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, dentro de los 15 días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos, emitirá informe, con acuerdo o sin él, dentro de los 30 días naturales siguientes a la primera reunión.	
SEVILLA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte. La Presidencia de la Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo, que podrá delegar en un funcionario de su Delegación.	• Vigilancia de lo pactado. • Interpretación del convenio. • Mediación y arbitraje. ...	La Comisión resolverá en plazo de 10 días los asuntos calificados de ordinarios y en 7 días los extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. En caso de discrepancia se someten a la jurisdicción competente. La Comisión se reunirá 1 vez al mes.	La Comisión podrá suscribir acuerdos con Administraciones Públicas, entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación para la realización de sus fines mediante apoderamiento de las organizaciones que la componen

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
SEVILLA *(continuación...)*		... • Emitir informe previo a la autoridad laboral o arbitrando, cuando las partes así lo pidan, en cuestiones de discrepancia sobre clasificación profesional, calendario laboral, conflictos colectivos y Expedientes de Regulación de Empleo. • Estudios sobre Categorías Profesionales, actividades formativas, salud laboral. absentismo, jubilación, clasificación de actividad productiva como normal y sobre empleo.		
SORIA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio.	Se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir la petición formal y dependiendo del contenido de los asuntos emitirá informe con o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
TARRAGONA	**Comisión Paritaria**	• Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio, así como sobre la cláusula de descuelgue salarial, distribución irregular de jornada, estudio de los acuerdos a nivel general y sobre clasificación profesional.	Se reunirá 3 veces al año.	Los acuerdos serán incluidos dentro del cuerpo normativo del convenio, tras su publicación en el DOGC.
TENERIFE	**Comisión de Interpretación y Vigilancia** 10 miembros, 5 por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje. • Vigilancia de lo pactado. • Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.	Cada parte formula a la otra cuestiones de que se trate por escrito, poniéndose de acuerdo ambas en plazo máximo de 6 días para la reunión de la Comisión, que deberá emitir informe en 15 días.	Las horas que los representantes de los sindicatos utilicen en las sesiones de la Comisión no serán computables dentro del crédito de horas sindicales. Estas horas son retribuidas de igual forma que las horas sindicales.
TERUEL	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	• Interpretación del convenio. • Arbitraje. • Observancia del cumplimiento de lo pactado.	Se reunirá cuando lo solicite la mayoría de los miembros de cualquier representación. Los acuerdos se adoptan por mayoría.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
TOLEDO	**Comisión Paritaria**	• Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio.		
VALENCIA	**Comisión Paritaria** 16 miembros, 4 por cada parte y 4 suplentes por cada parte, más 1 Presidente.	• Vigilancia de lo acordado. • Interpretación del convenio. • Estudio de los temas puntuales y específicos sobre empleo.	Se reunirá al menos 1 vez al mes. En 1.ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en 2.ª, al día hábil siguiente, actuará con los que asistan. La Comisión se reunirá a instancia de las partes, dentro de los 5 primeros días de cada mes. Las resoluciones tienen carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos en el BOP.	Para el sostenimiento económico de la Comisión cada parte aportará el 50 % del presupuesto. Son susceptibles de someterse a la misma los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan una pluralidad de trabajadores o afecten a intereses suprapersonales o colectivos. Procedimiento específico para la inaplicación condiciones del convenio y resolución de conflictos.
VALLADOLID	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte.	• Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación del convenio, arbitraje sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas individuales o colectivos, así como, la resolución de aquellas discrepancias que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas.	Se reunirá dentro de los 5 días siguientes a la petición formal de cualquiera de las partes, debiendo emitir informe, dentro de los 10 días siguientes	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
VALLADOLID *(continuación...)*		• Intervención previa en conflictos susceptibles de ser tramitados por el organismo de solución de conflictos. • Mediación a petición de las partes en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en los apartados anteriores. • Intrusismo		
VIZCAYA	**Comisión Mixta**	• Interpretación o aplicación del convenio.	La Comisión emitirá al acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en plazo máximo de 20 días desde la presentación del acuerdo.	Las partes se obligan a someter las dudas y divergencias a la Comisión como trámite previo a cualquier otra actuación.
ZAMORA	**Comisión Paritaria** 8 miembros, 4 por cada parte. Podrán estar asistidos por 2 asesores por cada parte.	Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio.	Se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir la petición formal, emitiendo informe con o sin acuerdo, dentro de los 20 días siguientes.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ZARAGOZA	**Comisión Paritaria** Máximo de 6 vocales, mínimo de 2 por cada parte.	• Interpretación auténtica del convenio. • Arbitraje. • Condición facultativa en los problemas colectivos. • Vigilancia de lo pactado. • Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes. • Decidir sobre inaplicación de condiciones de trabajo.	En 1.ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en 2.ª, media hora más tarde, actuará con los que asistan.	Las partes se comprometen a estudiar la viabilidad de crear un ente con personalidad jurídica propia, paritaria, para actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, así como, en la promoción de la mejora de los niveles de empleo, formación, seguridad y salud laboral, productividad y clasificación profesional.

5.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS

El recurso a la solución extrajudicial de conflictos y controversias laborales derivadas del convenio constituye una de las materias que, junto a las genéricas de vigilancia, aplicación e interpretación, suelen atribuirse las Comisiones Paritarias de los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica.

En la práctica, las Comisiones Paritarias tienen, por regla general, competencias dirimentes en los conflictos suscitados en su ámbito, apareciendo el recurso a los procedimientos de solución extrajudicial supeditado a la intervención de la Comisión Paritaria, bien configurando esta intervención como trámite preceptivo, bien dejando que sea el convenio el que tenga la última palabra en los supuestos donde el acuerdo interconfederal prevé el trámite directo a los órganos establecidos al efecto (tribunales laborales, etc.).

En el sector del metal, lo usual consiste en que los convenios establezcan el sometimiento de la controversia que se suscite a los procedimientos arbitrados en el seno de la Comisión Paritaria y, en caso de fracaso de esta, abrir entonces la vía a los del acuerdo al que las partes se hayan sometido mediante la correspondiente cláusula de adhesión explícita.

La existencia de este tipo de cláusulas se encuentra generalizada en los convenios de la industria siderometalúrgica. La gran mayoría de los convenios provinciales hacen referencia bien al ASAC o bien a los acuerdos autonómicos. Incluso alguna de estas cláusulas llegan a precisar el tipo de conflicto que someten a los órganos del acuerdo, y ello con el objeto de extender la competencia de estos a los conflictos individuales o con el objeto de aclarar que solo se hace referencia a los colectivos.

Igualmente, algunos convenios precisan el tipo de medio solucionador al que se someten (normalmente cuando los acuerdos prevén la sumisión directa), restringiendo, en algunos casos, el sometimiento a la mediación

o conciliación, existiendo, respecto al arbitraje y, en general, de los conflictos individuales, un mero compromiso de impulsar el sometimiento de las partes signatarias del convenio al procedimiento arbitral.

Así pues, con independencia de que sea discutible la condición de «tercero» de la Comisión Paritaria ante los conflictos surgidos en el ámbito de aplicación del convenio, lo cierto es que la práctica convencional le atribuye este tipo de competencias dirimentes a efectos de conciliación, mediación o de arbitraje en las discrepancias que le sean sometidas.

Normalmente esta atribución se efectúa de modo genérico y solo excepcionalmente se hace referencia a alguna materia concreta, como por ejemplo hacen los convenios de Segovia y Valladolid, en los que se habla de contratación y extinción de contratos, sin más especificaciones y a modo de declaración de principios, pudiendo ir referida a uno o varios de los medios señalados, con o sin indicación de su carácter obligatorio o facultativo, o de la naturaleza individual o colectiva de los conflictos sometidos. Por otra parte, tampoco suele establecerse un procedimiento detallado de tales cauces, previéndose, a lo sumo, un mero trámite de audiencia a los interesados.

Aunque es bastante común la atribución de competencias a la Comisión Paritaria en materia de arbitraje, su establecimiento se hace casi siempre con carácter facultativo y suele estar referido a los conflictos colectivos, siendo excepcionales los casos en los que además de obligatorio, abarca también a los conflictos individuales (Ciudad Real).

Debe señalarse también que, en algunos convenios, se precisa que la intervención de la Comisión Paritaria en esta materia se concreta en la designación del árbitro.

Los convenios provinciales configuran la conciliación y mediación, por lo general, como procedimientos facultativos, siendo excepcional la previsión de su obligatoriedad, restringida además a los conflictos colectivos

(las alusiones al sometimiento, incluso facultativo, de los conflictos individuales es bastante escasa). Lo que sí suele ser habitual es que se incida en el carácter preceptivo de la intervención de la Comisión Paritaria, bien como presupuesto para instar toda actuación administrativa o jurisdiccional (dejando claro que ello no supone, en ningún caso, obstaculizar estas vías), bien como trámite previo para acudir a los mecanismos establecidos en el ASAC o en los acuerdos autonómicos.

En definitiva, quizás debería resaltarse el dato de que las Comisiones Paritarias de los convenios tienen un importante papel como medio alternativo a la vía judicial, y ello con independencia de la existencia de numerosos procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, tanto a nivel nacional, como autonómico, órganos estos que de momento no parece que estén restando protagonismo a dichas Comisiones Paritarias.

El CEM regula, en su Capítulo XIV, el procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales, adhiriéndose al ASAC.

Igualmente, la Comisión Paritaria del sector del metal 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 art. 64 del V ASAC.

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

El Órgano Específico intervendrá para la solución de los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación del CEM, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el art. 40 del ASAC, en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

CUADRO N.º 11. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
ÁLAVA	En caso de falta de acuerdo en la Comisión Paritaria sobre solicitud de descuelgue salarial, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales.
ALBACETE	Las partes se adhieren al ASEC, vinculando a la totalidad de empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria del Convenio.
ALICANTE	Las partes ratifican y se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito por CIERVAL, UGT-PV y CC.OO.-PV.
ALMERÍA	Se remiten al CEM.
ASTURIAS	Las partes se adhieren al AISECLA para las materias del 41.6 y 82.3 del ET.
ÁVILA	Tendrá competencia en primera instancia la Comisión Paritaria y si en ella no hubiera acuerdo se acogerán al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERCLA).
BADAJOZ	Las partes se adhieren al Acuerdo ASEC-EX, no siendo, por lo tanto, necesaria la adhesión expresa o individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual, los firmantes de este acuerdo se comprometen también a impulsar.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
BALEARES	Las partes se adhieren al ASAC sin menoscabo de poder adherirse a cualquier otro sistema (autonómico o provincial), para la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Las discrepancias que no sean resueltas en la Comisión Paritaria se solventarán ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación del convenio, y de cualquier otro que afecte a los trabajadores de su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.
BARCELONA	Las partes se someten a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos colectivos, así como, los de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.
BURGOS	Se estará a lo dispuesto en ASEC.
CÁCERES	Las partes acuerdan adherirse al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales: • Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos conforme a lo establecido en el art. 151 del TRLPL. • Conflictos surgidos durante la negociación de un convenio u acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos 6 meses a contar desde el inicio de esta. • Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. • Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
CÁDIZ	Los conflictos colectivos que se acojan a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía lo harán bajo las normas de SERCLA.
CANTABRIA	Las partes recomiendan y fomentan la utilización de ORECLA Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajos colectivos e individuales. Con carácter preceptivo, ambas partes se someten a la mediación–conciliación del ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto colectivo.
CASTELLÓN	Las partes se adhieren al Acuerdo de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.
CIUDAD REAL	Las partes se adhieren al ASEC de Castilla-La Mancha. Las partes declaran y se comprometen a conseguir el correcto cumplimiento de lo pactado y a dirimir sus discrepancias a través del diálogo y la negociación, recurriendo, en su caso, al Jurado Arbitral para evitar la conflictividad laboral.
CÓRDOBA	Agotadas, sin acuerdo, las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el SERCLA. Se someten al SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio o de otra índole, que afecten a los trabajadores y empresarios del ámbito de aplicación.
CORUÑA, LA	Las partes se acogen, en lo referente a conflictos individuales, a los procedimientos del AGA.
CUENCA	Las partes se someten para resolver los conflictos que surjan de la aplicación del convenio al ASEC de Castilla-La Mancha.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
GERONA	Las partes pactan el sometimiento a los procedimientos de conciliación en mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales colectivos o individuales no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de TRLPL.
GRANADA	Las partes se adhieren al SERCLA.
GUADALAJARA	Las partes se adhieren al ASEC de Castilla-La Mancha.
GUIPÚZCOA	Las partes asumen el PRECO, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación del convenio.
HUELVA	CEM.
HUESCA	Las partes se adhieren al ASECLA.
JAÉN	A falta de acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos del SERCLA.
LEÓN	Las partes se adhieren al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Castilla y León.
LÉRIDA	Las partes pactan el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de conflictos de carácter colectivo o individuales no excluidos de sus competencias.
LUGO	Las partes consideran el AGA como canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.
MADRID	Las partes se someten para la solución extrajudicial de los conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en dicho instituto.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
NAVARRA	Las partes acuerdan que la solución de los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores o empresas de su ámbito funcional se someterán al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de conciliación y mediación, y se comprometen a impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral. Las partes asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de dicho tribunal en conflictos individuales.
PALENCIA	Las partes se acogen a los Acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal (ASEC) y de Castilla y León (SERLA).
PALMAS, LAS	Las partes se acogen a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje previstos para la solución de los conflictos existentes en el sector, así como, a todos los demás temas competenciales que estén sometidos al ámbito del Tribunal Laboral Canario.
PONTEVEDRA	Las partes se someten al AGA.
RIOJA, LA	Las partes acuerdan someter a la medicación del Tribual Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia de dicho tribunal.
SALAMANCA	Las partes se adhieren al ASACL, vinculando a la totalidad de los sujetos incluidos en su ámbito territorial y funcional.
SEGOVIA	Las pares se acogen a los Acuerdos sobre Solución de Conflictos Laborales de Castilla y León.
SEVILLA	Las partes se acogen al SERCLA.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
SORIA	Las partes se adhieren al ASACL, vinculando a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional.
TERUEL	Las partes se adhieren al ASECLA, obligando a las empresas y trabajadores vinculados al convenio.
TOLEDO	Las partes acuerdan adherirse al ASEC de Castilla-La Mancha.
ZARAGOZA	Se comprometen a estudiar la viabilidad de crear un ente paritario con personalidad jurídica propia, para actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, promoción de la mejora de los niveles de empleo, formación, prevención de riesgos, productividad y clasificación profesional. Las partes de adhieren al ASECLA.

5.12. NORMAS SUPLETORIAS

Las cláusulas de derecho supletorio están presentes en casi todos los convenios del sector. Este tipo de cláusulas tienen por objeto establecer el derecho supletorio aplicable en lo no regulado por el convenio colectivo.

La mayoría de los convenios colectivos provinciales contienen cláusulas que se remiten a la legislación vigente, esto es al ET y las normas concordantes. Esta remisión es absolutamente superflua, ya que de no efectuarse es obvio que se aplicará esta.

La remisión es igualmente obvia cuando se efectúa al Convenio Estatal, ya que este es de obligado cumplimiento en los términos y alcance establecidos en el mismo, tanto respecto de las materias reservadas al ámbito estatal por el art. 84.4 del ET, como a otras reservadas por las partes negociadoras.

La legislación vigente y el CEM se aplican no solo de manera supletoria, sino que debe ser respetada en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos.

Más grave es, como se ha dicho, la remisión expresa a normas expulsadas del ordenamiento jurídico, como es el caso de la derogada Ordenanza Laboral, lo cual tuvo lugar por Orden de 17 de febrero de 1988, en cuyo caso las partes deben ser conscientes de que lo que hacen es «convencionalizar» y rescatar la vieja Ordenanza Laboral como derecho supletorio pactado.

En definitiva, se recomienda la supresión de este tipo de cláusulas por innecesarias.

CUADRO N.º 12. NORMAS SUPLETORIAS Y RECEPCIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DEL METAL

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
ÁLAVA	En todo lo no previsto en el convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.
ALBACETE	• Reproduce el Régimen Disciplinario. • En lo no previsto se aplicará con carácter supletorio, el CEM, el ET, etc.
ALICANTE	Reproducen las materias reservadas al ámbito estatal y los anexos del CEM relativos a la PRL.
ALMERÍA	• Las partes suscriben la clasificación profesional del CEM. • Reproduce el régimen disciplinario.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
ASTURIAS	• En todo lo no regulado expresamente en el convenio, se estará a lo previsto para el CEM en el ET, y en la derogada OLIS, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes, o que puedan promulgarse durante la vigencia del convenio. • Serán de aplicación las normas sobre estructura de la negociación colectiva del CEM. Los acuerdos que se alcancen en el ámbito estatal serán de aplicación y se integrarán en el presente convenio en los términos y con el alcance pactado en dicho ámbito estatal.
ÁVILA	• En todo lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general. • Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el convenio, todos los acuerdos estatales entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.
BADAJOZ	• En defecto de normas aplicables para el convenio, en materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el CEM y normas legales. • Incorporan el texto de clasificación del CEM.
BARCELONA	En todo lo no previsto regirá el CEM y en su caso el ET y demás leves y disposiciones generales.
BURGOS	• Incorpora el código de conducta laboral. • Las partes asumen los acuerdos que se alcancen a nivel nacional. • En todo lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente el ET, LOLS, LPRL, etc.
CÁCERES	En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el CEM.
CANTABRIA	En todo lo no previsto en el convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales vigentes.
CASTELLÓN	• Reproducen el régimen disciplinario. • Adaptan la clasificación profesional del CEM.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
CIUDAD REAL	En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el CEM.
CÓRDOBA	En todo lo no previsto en el convenio regirá la normativa laboral general específica de la actividad y el CEM.
CORUÑA, LA	• Adapta la clasificación profesional del CEM. • Incorpora el régimen disciplinario. • En todo lo no pactado expresamente se estará a lo que disponga en cada materia el ET y demás legislación vigente. • Condicionan la aplicación del CEM a la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial y siempre que aquel mejore o desarrolle el contenido de este.
GERONA	• Incorpora el régimen disciplinario. • Adaptan la Clasificación Profesional del CEM.
GRANADA	CEM y ET.
GUADALAJARA	Reproducen las materias de competencia exclusiva del CEM.
GUIPÚZCOA	Incorporan el régimen disciplinario.
HUELVA	Incorporan el régimen disciplinario.
HUESCA	ET, OLIS, AMIMA y el CEM.
JAÉN	Todas aquellas materias no reguladas en el convenio y en las reguladas que sea obligatorio, será de aplicación el CEM, específicamente las previstas en el artículo 84 del ET.
LEÓN	Adaptan la clasificación profesional del CEM. Incorporan el Régimen Disciplinario.
LÉRIDA	Adaptan la clasificación profesional del CEM.
LUGO	• Adaptan la clasificación profesional del CEM. • Incorporan el régimen disciplinario.
MADRID	Adaptan la clasificación profesional del CEM y se remiten o reproducen el CEM, en relación con determinadas materias del art. 84.4 del ET.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
MÁLAGA	En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales, como a las económicas, se está a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.
MURCIA	• Incorporan el régimen disciplinario. • En lo no regulado expresamente, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el CGM.
NAVARRA	Adaptan el convenio a las materias reguladas en el CEM.
PALENCIA	CEM.
PALMAS, LAS	En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el CEM y ET.
PONTEVEDRA	• Adaptan la clasificación profesional del CEM. • Incorpora el régimen disciplinario.
RIOJA, LA	En lo no previsto de aplicación, la legislación laboral general, la OLIS y las normas complementarias (excepto el artículo 7 de estas) y el CEM.
SEGOVIA	• Incorporan la clasificación profesional del CEM. • Incorporan el régimen disciplinario. • Las partes acuerdan negociar la aplicación de los acuerdos que se pacten a nivel estatal.
SEVILLA	Las partes acuerdan incorporar al convenio las materias reguladas en el CEM.
SORIA	• Incorpora el régimen disciplinario. • CEM. • En lo no previsto, se aplicará con carácter supletorio el ET, normas de general aplicación y el texto de la OLIS, en la redacción existente al momento de su derogación y en tanto no se establezcan normas sustitutorias de la citada OLIS que se da por reproducida. Asimismo, será de aplicación el CEM.
TARRAGONA	• Adaptan la clasificación profesional del CEM. • En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el CEM y el ET.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
TENERIFE	• ET y demás normas legales. • Incorporan el régimen disciplinario. • Crearon una Comisión Técnica de Clasificación Profesional.
TERUEL	En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el ET, en la OLIS que ambas partes aceptan como norma pactada, al CEM y demás normativas.
TOLEDO	En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el ET, en la OLIS que ambas partes aceptan como norma pactada, al CEM y demás normativas.
VALENCIA	Adaptan el convenio a las materias reguladas en el CEM.
VALLADOLID	• Incorporan el régimen disciplinario. • Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el convenio, todos los acuerdos estatales suscritos entre los sindicatos y CONFEMETAL. • En lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de general aplicación, y en el CEM.
VIZCAYA	Al amparo del Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la negociación colectiva en la CAPV, el convenio sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal en los términos previstos en el citado acuerdo.
ZAMORA	• Incorporan el régimen disciplinario del CEM. • En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ET y en el CEM.
ZARAGOZA	En todo lo no previsto, se estará al texto de la derogada OLIS, el CEM y ET.

CAPÍTULO 6.
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

6.1 JORNADA ANUAL

El tratamiento dado por los convenios colectivos provinciales al tiempo de trabajo, mantiene una evolución positiva en los últimos años, ya que aspectos como la distribución y ordenación flexible del mismo han ido cobrando un creciente protagonismo.

La posibilidad que tienen las empresas de adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado está estrechamente relacionada con la existencia o no de jornadas anuales de trabajo y su posible distribución irregular.

El cómputo exclusivamente anual del tiempo de trabajo es el requisito más adecuado para poder distribuirlo de forma irregular y adaptarlo a las necesidades de las empresas según sea la evolución del negocio, clientes, proveedores, competencia, climatología, etc., y además permite la conciliación de la vida profesional y familiar, disminuyendo al mismo tiempo el recurso a las horas extraordinarias para hacer frente a situaciones imprevistas.

La ordenación convencional del tiempo de trabajo ha ido ganando progresivamente espacio en la negociación colectiva, primando en la misma los aspectos de distribución y ordenación flexible. No obstante, los aspectos cuantitativos, relativos al número máximo de horas a realizar, continúan siendo muy importantes.

La jornada media ponderada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal fue de 1749,93 horas anuales en el año 2023.

Algunos convenios establecen un doble cómputo de la jornada semanal, y su equivalencia en horas anuales, lo cual en la práctica supone un freno a las posibilidades de su flexibilización, al condicionar la distribución irregular de la misma. No obstante, la regla general en los convenios provinciales es pactar la jornada únicamente en cómputo anual.

En 2023, hay 14 convenios con una jornada pactada igual o menor a la media nacional del Sector, el resto (36), está por encima.

Los convenios con **mayor jornada pactada** son los de: Albacete, Orense y Pontevedra (1776 horas). Las jornadas más reducidas del sector se pactaron en: Navarra (1695 horas), Guipúzcoa (1697 horas), Vizcaya (1708 horas), Álava (1731 horas), Asturias y Burgos (1736 horas) y Huelva (1738 horas).

En 2023, los 8 convenios que redujeron la jornada laboral fueron La Coruña, Orense y Tarragona (–8 horas/año); Lérida (-6 horas/año); Álava y Lugo (–4 horas/año); Ciudad Real (–3 horas/año) y Las Palmas (–1 horas/año).

CUADRO N.º 13. JORNADA LABORAL ANUAL (ordenada de menor a mayor)

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2023	VARIACIÓN HORAS 2022/2023	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL
NAVARRA	1695	=	-54,93
GUIPÚZCOA	1697	=	-52,93
VIZCAYA	1708	=	-4193
ÁLAVA	1731	-4	-18,93
ASTURIAS	1736	=	-13,93
BURGOS	1736	=	-13,93
HUELVA	1738	=	-11,93
GERONA	1742	=	-7,93
SORIA	1742	=	-7,93
TARRAGONA	1744	-8	-5,93
VALLADOLID	1744	=	-5,93
ZAMORA	1746	=	-3,93
CÁDIZ	1748	=	-1,93
CASTELLÓN	1748	=	-1,93
BARCELONA	1750	=	0,07
RIOJA, LA	1750	=	0,07
ALICANTE	1752	=	2,07
ÁVILA	1752	=	2,07

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2023	VARIACIÓN HORAS 2022/2023	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL
CORUÑA, LA	1752	-8	2,07
LEÓN	1752	=	2,07
PALENCIA	1752	=	2,07
VALENCIA	1752	=	2,07
SALAMANCA	1754	=	4,07
MÁLAGA	1756	=	6,07
SEGOVIA	1756	=	6,07
CÓRDOBA	1758	=	8,07
TERUEL	1758	=	8,07
MURCIA	1759	=	9,07
SEVILLA	1759	=	9,07
ALMERÍA	1760	=	10,07
BADAJOZ	1760	=	10,07
CÁCERES	1760	=	10,07
GRANADA	1760	=	10,07
GUADALAJARA	1760	=	10,07
HUESCA	1760	=	10,07
TOLEDO	1760	=	10,07
ZARAGOZA	1760	=	10,07

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2023	VARIACIÓN HORAS 2022/2023	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL
CIUDAD REAL	1763	-3	13,07
LÉRIDA	1763	-6	13,07
MADRID	1764	=	14,07
PALMAS, LAS	1764	-1	14,07
CANTABRIA	1765	=	15,07
JAÉN	1766	=	16,07
LUGO	1768	-4	18,07
TENERIFE	1768	=	18,07
BALEARES	1770	=	20,07
CUENCA	1774	=	24,07
ALBACETE	1776	=	26,07
ORENSE	1776	-8	26,07
PONTEVEDRA	1776	=	26,07
MEDIA NACIONAL PONDERADA	1749,93	-0,84	

Las jornadas de trabajo pactadas se establecen en casi todos los convenios tanto para la jornada partida como para la continuada, con la excepción de dos convenios que diferencian entre una y otra: Burgos (1736 horas en jornada partida y 1722 horas en jornada continuada) y Vizcaya (1708 horas en jornada partida y en la continuada 1688 horas).

La opción más elegida por los convenios provinciales respecto al tipo de jornada, es la modalidad de continuada. Respecto a la jornada intensiva, son bastantes los convenios que la regulan, si bien es cierto que lo hacen subordinándola a las posibilidades de la organización empresarial y siempre limitándola a unos concretos períodos de tiempo que normalmente coinciden con el período estival.

Con independencia de las vicisitudes del proceso de negociación, la reducción de la jornada laboral es de todo punto desaconsejable, especialmente en la actual coyuntura, pues conlleva inequívocamente incremento de los costes, una disminución del crecimiento económico y un deterioro de la competitividad de las empresas.

Igualmente, es criticable el procedimiento indirecto de disminuir la jornada anual mediante la atribución de un número de horas de libre disposición con carácter general a los trabajadores, o bien ampliando la duración de los permisos o creando nuevas licencias o permisos.

La propuesta gubernamental para **reducir la jornada laboral** en 2024 a 38,5 horas a la semana sin rebaja del salario, decrementándola hasta las 37,5 horas semanales en 2025 (con la amenaza de que, si no hubiera acuerdo, se llevaría a cabo con los sindicatos) podría suponer un lastre que empeoraría la productividad de las empresas, principalmente de las pymes.

No cabe duda que el tiempo de trabajo ha adquirido en las sociedades modernas una importancia muy relevante. Cada vez más, las condiciones laborales del trabajo sostenible pasan por la subordinación de esta

magnitud –del tiempo de trabajo– a las necesidades de las personas. No resulta sorprendente encontrarse, en este contexto, la propuesta de una jornada laboral de 4 días, el aumento de los permisos retribuidos, el fomento de la conciliación y de la corresponsabilidad, o la consideración del ocio como uno más de los derechos humanos, ni tampoco la pretensión que albergan los poderes públicos de que el disfrute de estos beneficios sea una nueva carga, cuyo cumplimiento y responsabilidad se hace recaer de forma injusta e impropia en el empresariado, al que se le trasladan responsabilidades que no le corresponden, al estar estas dentro de la esfera privada o constituir una competencia pública.

La modificación de la duración actual máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva de promedio en cómputo anual, las 40 horas por semana o las 38,5 horas semanales, es el límite máximo a la cantidad de tiempo de trabajo que puede acordarse en un contrato de trabajo y afecta, en principio, solo a las relaciones laborales en las que la jornada laboral acordada, individual o por pacto colectivo, supera dicha cifra.

La reducción propuesta por los partidos políticos PSOE y Sumar no es inane, ya que también obligará a revisar los convenios colectivos que hubieran fijado duraciones más altas. Mientras no se renegocien estas, no se aplicará lo acordado y los trabajadores afectados por el ámbito funcional se regirán por la nueva jornada laboral.

La regulación de la jornada, en todo caso, debería hacerse sector por sector y empresa a empresa, analizando si hay margen de productividad suficiente para ello y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de las empresas.

El artículo 34.1 ET dispone que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, señalando, no obstante, que el límite máximo de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, a partir de la cual se estarían realizando horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada laboral puede reducirse (y de hecho es algo habitual que se efectúe por el cauce negocial adecuado) mediante la negociación colectiva o por los contratos de trabajo, y así viene haciéndose desde siempre en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal.

La actual regulación del «tiempo de trabajo efectivo máximo» en cómputo semanal de 40 horas, se estableció por la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal de 40 horas y de las vacaciones anuales mínimas de 30 días.

Dicha jornada ordinaria de 40 horas semanales, o la que se establezca, puede cuantificarse de forma anual teniendo en cuanta la siguiente fórmula:

- Días laborables: 365 días al año.
- 52 domingos y/o 52 sábados, si la semana es de 6 o de 5 días.
- 13 días festivos (se supone que uno cae en vacaciones).
- 26 días de vacaciones (además de 4 domingos y 4 sábados).
- 274 días totales al año de cómputo, si se trabaja el sábado. Si se trata de una semana de 5 días, los días laborables serían 222 días, al no trabajarse además el domingo.

Actualmente, la jornada de 40 horas semanales distribuida en 6 días laborables equivale a una jornada anual de 1826,27 horas anuales (40 : 6 = 6,66 x 274 = 1826,27). La jornada de 40 horas por semana, distribuida en 5 días laborales, equivale a una jornada laboral de 1776 horas anuales (40 : 5 = 8 x 222 = 1776).

Si la jornada laboral se reduce a 37,5 horas a la semana. y se trabajan 6 días, la jornada laboral media equivale a 1712,5 horas anuales. Si se trabajan 5 días, la jornada sería de 1665 horas anuales.

Si la jornada laboral fuera de 35 horas por semana, para una semana de 6 días la jornada anual sería de 1598,24 horas, y en la jornada de 5 días sería de 1554 horas anuales.

La jornada laboral nacional media ponderada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal en 2023 fue de 1749,91 horas anuales.

Los negociadores de los convenios colectivos provinciales, a lo largo de los años, han ido reduciendo la duración de la jornada de trabajo, pasando de las 40 horas semanales —equivalentes a 1826,27 horas en términos anuales— a una jornada anual media ponderada en 2023 de 1749,91 horas anuales, que supone la realización de 38,34 horas semanales en una jornada de 6 días, y de 39,41 horas si se trata de 5 días.

En el primer supuesto de una jornada de 6 días, 14 convenios tienen una jornada anual inferior a la media del Sector y 36 superior, oscilando desde las –54,91 horas anuales de menos pactadas en el convenio de Navarra, a las –1,91 horas de menos que recoge el convenio de Cádiz, mientras que los que tienen una jornada superior a la media están en un rango que oscila entre las +0,09 horas de diferencia pactadas en Barcelona y La Rioja, a las más de +26,09 horas sobre la media nacional que se reflejan en el convenio de Albacete.

Entre las provincias que tienen una **jornada laboral superior** a la media nacional, se encuentra: Cantabria, Madrid, Málaga, Valencia, Pontevedra y Zaragoza.

La jornada laboral media ponderada nacional pactada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal equivale en 2023 a 38,32

horas por semana. Los extremos son Albacete, donde se trabajan 26,09 horas semanales más de la media y Navarra, en la que se realizan 34,91 horas semanales menos.

No obstante, **el debate realmente importante** no es solo la regulación de la jornada semanal de trabajo, sino la de la jornada anual. En los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la jornada está anualizada desde hace décadas.

Antes de reducir la jornada laboral sería conveniente aclarar qué debe entenderse por «trabajo efectivo» o por «puesto de trabajo» a efectos del comienzo y finalización de la jornada en los trabajos itinerantes y en los de montaje y mantenimiento, etc. Igualmente, habría que tener en consideración si hay que reducir la duración máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas que establece la Directiva 2003/88/CE. También, debería aclararse si es compatible reducir la jornada anual cuando actualmente el cómputo de ésta puede ir más allá del año natural.

En las negociaciones que están llevando a cabo los interlocutores sociales para pactar la reducción de la jornada laboral semanal, cuyo resultado (si llegan a buen puerto) parece que necesariamente tiene que contar con el visto bueno del Ministerio de Trabajo, se deberían tener en cuenta cuestiones tan esenciales como que la reducción de la jornada (porque parece que la rebaja se considera inevitable) se calcule como un promedio en cómputo anual, tal como establece el art. 34 ET, para que los sectores y convenios colectivos puedan distribuir las horas efectivas de acuerdo con sus necesidades, de forma que la referencia debe ser el promedio anual y no el mensual.

También deben ponerse sobre la mesa, entre otras cuestiones relativas al tiempo de trabajo, la posibilidad de incrementar el tope actual del 10 % de distribución de la jornada irregular por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa, debiendo reducirse el plazo de preaviso de 5 días a 48 horas. No debería olvidarse negociar la eliminación de los

límites al número de horas ordinarias de trabajo efectivo o el límite actual de día y medio de descanso. Conocer cuál es el número de horas verdaderamente trabajadas es primordial para no «hacernos trampas».

Igualmente, si llega a producirse el acuerdo o el texto que salga del Ministerio de Trabajo en caso de que los agentes sociales no logren ponerse de acuerdo, debería incluirse una Disposición Transitoria que contemplara el respeto a lo ya pactado en los convenios colectivos sobre esta materia, hasta el fin de la vigencia temporal de estos.

En definitiva, lo relevante es la ordenación del tiempo de trabajo, la posibilidad de realizar la distribución y el aumento de la flexibilidad de la jornada a lo largo del año, en la no sustracción de esta materia o de alguno de sus aspectos a la negociación colectiva, como es la reciente ampliación de la duración de los permisos, la existencia de límites a la jornada diaria, la tendencia cada vez mayor a que la conciliación de la vida laboral y familiar termine en la instauración de una jornada a la carta o el aumento creciente de los índices de absentismo, al ser esta una variable clave de la productividad que origina la pérdida de más de un 6 % de las horas de trabajo pactadas en nuestro país, factores todos ellos que minoran la jornada laboral anual efectiva y suponen un incremento de los costes laborales que merman la productividad de las empresas.

CUADRO N.º 14. EVOLUCIÓN DE LA JOR NADA PACTADA EN LOS CONVENIOS PROVINCIALES 2018-2025

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ÁLAVA	1735	1735	1735	1735	1735	1731	1727	1727
ALBACETE	1776	1776	1776	1776	1776	1776	1776	1776
ALICANTE	1752	1752	1752	1752	1752	1752		
ALMERÍA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	
ASTURIAS	1736	1736	1736	1736	1736	1736		
ÁVILA	1752	1752	1752	1752	1752	1752	1752	
BADAJOZ	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	
BALEARES	1770	1770	1770	1770	1770	1770	1770	1770
BARCELONA	1750	1750	1750	1750	1750	1750	1750	
BURGOS	1736	1736	1736	1736	1736	1736	1736	1736
CÁCERES	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760
CÁDIZ	1748	1748	1748	1748	1748	1748		
CANTABRIA	1765	1765	1765	1765	1765	1765	1765	
CASTELLÓN	1748	1748	1748	1748	1748	1748	1748	1748
CIUDAD REAL	1767	1767	1767	1767	1766	1763	1761	
CÓRDOBA	1758	1758	1758	1758	1758	1758	1758	1758
CORUÑA, LA	1760	1760	1760	1760	1760	1752	1752	1752

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CUENCA	1774	1774	1774	1772	1772	1774	1774	
GERONA	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742
GRANADA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760
GUADALAJARA	1768	1766	1762	1760	1760	1760		
GUIPÚZCOA	1697	1697	1697	1697	1697	1697	1697	1697
HUELVA	1738	1738	1738	1738	1738	1738	1738	
HUESCA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760
JAÉN	1766	1766	1766	1766	1766	1766	1766	1766
LEÓN	1760	1760	1756	1756	1752	1752	1752	
LÉRIDA	1769	1769	1769	1769	1769	1763		
LUGO	1776	1776	1774	1772	1772	1768	1768	1768
MADRID	1764	1764	1764	1764	1764	1764		
MÁLAGA	1756	1756	1756	1756	1756	1756	1756	
MURCIA	1759	1759	1759	1759	1759	1759	1759	1759
NAVARRA	1695	1695	1695	1695	1695	1695	1695	
ORENSE	1784	1784	1784	1776	1784	1776	1776	
PALENCIA	1752	1752	1752	1752	1752	1752	1752	1748
PALMAS, LAS	1770	1769	1767	1766	1765	1764	1762	
PONTEVEDRA	1776	1776	1776	1776	1776	1776	1768	1760
RIOJA, LA	1750	1750	1750	1750	1750	1750		
SALAMANCA	1756	1756	1754	1754	1754	1754		
SEGOVIA	1756	1756	1756	1756	1756	1756		

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
SEVILLA	1759	1759	1759	1759	1759	1759		
SORIA	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742
TARRAGONA	1752	1752	1752	1752	1752	1744	1744	
TENERIFE	1776	1776	1768	1768	1768	1768		
TERUEL	1758	1758	1758	1758	1758	1758	1752	1752
TOLEDO	1764	1764	1764	1760	1760	1760	1760	
VALENCIA	1752	1752	1760	1752	1752	1752	1752	1752
VALLADOLID	1744	1744	1744	1744	1744	1744	1744	1744
VIZCAYA	1708	1708	1708	1708	1708	1708	1708	1708
ZAMORA	1746	1746	1746	1746	1746	1746	1756	
ZARAGOZA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1752	1752

6.2. CALENDARIO LABORAL

Aunque esta es una materia cuya determinación es más propia del ámbito de la empresa, dado que en la estructura empresarial del sector predominan las pymes, los convenios colectivos provinciales suelen contener referencias y consideraciones sobre la distribución del tiempo de trabajo. De este modo, suelen establecer la determinación de cuáles son los días laborables a la semana o la determinación de la jornada diaria, aunque suelen remitir su concreción al ámbito de la empresa o centro de trabajo.

El contenido convencional funciona como un límite de mínimos a mejorar, pero no altera sustancialmente los topes establecidos en la ley (jornada diaria, descansos entre jornada y semanal) e incluso cuando se fijan algunos de esos parámetros, se establece la posibilidad de que el acuerdo empresarial pueda variar a mejor o peor.

La mayor parte de los convenios provinciales fijan los días laborables acotándolos en el marco temporal de lunes a viernes. Algunos señalan que el trabajo en sábado se considera como día festivo, sometido, por lo tanto, a la regulación de estos días en cuanto a retribución específica y a la calificación como exceso de jornada ordinaria.

También se suele extender para actividades especiales la posibilidad de trabajar los sábados e incluso limitando esta práctica según el número de trabajadores en plantilla.

La determinación de los días y de las horas de trabajo es fundamental para conocer el ámbito de disponibilidad empresarial, cuando se introduce la distribución irregular de la jornada.

El calendario laboral es el documento que debería reflejar la concreción del horario, los descansos semanales, los días festivos, las vacaciones, etc., si bien en la mayoría de los convenios esto no sucede. La regulación convencional se limita a la fijación del procedimiento y de algunos puntos

genéricos para su elaboración, ya que la determinación del calendario necesita concretarse, lógicamente, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo.

El procedimiento para la elaboración del calendario, en la mayoría de los convenios colectivos, viene sometido al acuerdo con los representantes de los trabajadores. Suelen regularse algunos plazos para la negociación y se enumera el contenido mínimo, ya señalado, junto a las formalidades sobre su publicidad.

En relación con la participación en la elaboración del calendario, se suele describir el marco de funcionamiento y competencias de los representantes de los trabajadores para la modificación de este. Algunos convenios (Cádiz, Gerona, Jaén y Málaga) califican de modificación sustancial la variación de los términos del calendario pactado.

CUADRO N.º 15. CALENDARIO LABORAL

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
ALICANTE	Antes del 31 de diciembre se discutirá con los representantes legales de los trabajadores en la empresa el calendario laboral. La empresa deberá explicar las causas que justifican el calendario propuesto. La falta de acuerdo faculta a las empresas para determinar el calendario que se adecue a sus previsiones.
ALBACETE	La distribución de la jornada, los descansos semanales, festivos y vacaciones se fijarán en los calendarios laborales entre la empresa y RLT durante los 3 primeros meses del año.
ALMERÍA	En las empresas con jornada ordinaria de 8 horas, para respetar la duración máxima anual pactada de la jornada, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso. El 50 % de los días de exceso se fijarán por la Comisión Paritaria en las fechas en que esta convenga. El 50 % restante se fija por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, disfrutándose antes del 31 de diciembre.
ÁVILA	Reitera lo establecido en el Art. 34.6 del ET sobre la elaboración del calendario laboral por parte de la empresa. No obstante, como ejemplo, en las empresas que no establezcan calendario laboral, la Comisión Paritaria efectuará un calendario base. Los días que por inclemencia del tiempo o por fuerza mayor no pudiera realizarse la jornada completa, el empresario se verá obligado al pago del salario íntegro y el trabajador a recuperar, en las fechas que señale la empresa, el 50 % de las horas perdidas.
BADAJOZ	La comisión paritaria elabora el calendario laboral del año siguiente. Partiendo de este calendario cada empresa elabora el suyo propio antes del 1 de febrero de cada ejercicio, y una vez establecido la empresa podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo con notificación a la RLT si lo hubiera con 1 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del convenio.
BARCELONA	Su elaboración, previa información a la representación de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, con las salvedades previstas en materia de flexibilidad.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
BURGOS	Se remite al Art. 34.6 del ET. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a emitir informe previo.
CÁCERES	Las empresas están obligadas a elaborar el calendario laboral en los dos primeros meses del año.
CÁDIZ	La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, debiendo ser expuesto en el primer mes del año. El cuadro horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.
CANTABRIA	Dentro de los 2 primeros meses del año, la dirección de la empresa y el Comité o delegados de personal elaborarán el calendario laboral.
CASTELLÓN	Se confeccionará en cada empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, en su caso, dentro del primer trimestre de cada año.
CIUDAD REAL	Las partes se obligan a establecer en cada una de las empresas o centros de trabajo un calendario laboral en el primer bimestre del año. El horario de trabajo será establecido de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Si no hubiera acuerdo, las partes pueden solicitar la mediación de la autoridad laboral.
CÓRDOBA	La Comisión Paritaria ajustará la jornada laboral cada año. El exceso de jornada de cada año contendrá como mínimo un día en la feria de cada localidad y un día de asuntos propios. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario.
CORUÑA, LA	Dentro de los 3 primeros meses del año cada empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario laboral.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
CUENCA	Durante el primer trimestre, cada empresa negociará libremente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral. Si no hubiera acuerdo se podrá solicitar la participación en la elaboración a la Comisión Paritaria.
GRANADA	El calendario laboral se elabora por la Comisión Mixta Paritaria. No obstante, las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral comunicándolo a la Comisión Paritaria, aplicándose el calendario de dicha Comisión en caso de no comunicación.
GUIPÚZCOA	La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados sindicales en su caso. Si contienen una distribución irregular de la jornada, necesitan el acuerdo con los representantes de los trabajadores si se supera el número de horas ordinarias.
HUELVA	La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año.
HUESCA	La negociación del calendario laboral en las empresas se efectuará en los dos últimos meses del año.
JAÉN	Se elabora, entre diciembre y febrero, por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores, previa consulta e informe de los mismos. Si a 28 de febrero la empresa no ha elaborado el calendario a petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar a la Comisión Mixta la elaboración de un calendario de obligado cumplimiento. Si no hubiera acuerdo en la Comisión se someterá al arbitraje del presidente del convenio.
LEÓN	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.
LUGO	Las empresas podrán distribuir la jornada laboral a lo largo del año, debiendo hacerlo en el calendario laboral antes del 1 de marzo. Si en esta fecha no se hubiera procedido a efectuar la distribución irregular de la jornada o para el caso de que tuviera lugar conforme al horario de trabajo un exceso sobre la jornada anual, cada trabajador disfrutará como días no laborables los días que anualmente acuerde la Comisión Paritaria.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
MADRID	La fijación del calendario laboral y del horario de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que antes del 1 de enero de cada año establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el cuadro horario y el calendario laboral, aplicándose, hasta que no se resuelva la discrepancia, el calendario establecido por la empresa. En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del Órgano Extrajudicial de Conflictos.
MÁLAGA	Se elabora por la empresa.
MURCIA	El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo. La empresa al inicio del año establecerá un calendario. Recogen modelos orientativos de calendario laboral como anexo.
NAVARRA	Se remite al art. 34.6 del ET.
PALENCIA	Cada empresa elaborará antes del 31 de diciembre de cada año, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario de aplicación en la empresa. No obstante, las partes suscriptoras del convenio elaborarán anualmente un calendario provincial que servirá como referencia a aquellas empresas que no lo hayan establecido.
PONTEVEDRA	Dentro de los primeros 30 días del año la empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado.
SALAMANCA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores.
TENERIFE	La Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, fijará el calendario laboral y el cuadro horario.
RIOJA, LA	Todas las empresas tendrán expuesto el calendario antes del 31 de enero de cada año.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
SEGOVIA	Antes del 1 de enero, la dirección de la empresa de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral. Se recoge en el anexo un calendario, que tiene carácter subsidiario para las empresas que no lo hubieran pactado.
SEVILLA	Anualmente se pactará entre la empresa y los delegados de personal el calendario laboral. Si no hubiera acuerdo se someterá a la Comisión Paritaria y al SERCLA.
SORIA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral según establece el art. 34.5 del ET. Como anexo se publica un calendario de carácter subsidiario para las empresas que no lo hubieran publicado.
TARRAGONA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.
TERUEL	Las empresas de acuerdo con la representación de sus trabajadores confeccionarán un calendario laboral. Si las empresas no elaborasen su propio calendario, la comisión negociadora fijará, con carácter orientativo, los días festivos de referencia.
TOLEDO	La empresa negociará el calendario laboral con los representantes de los trabajadores.
VALLADOLID	Las empresas confeccionarán obligatoriamente el calendario laboral. Como anexo al convenio, se publica por la Comisión Paritaria un calendario con carácter subsidiario, aplicable exclusivamente en las empresas que no hubieran confeccionado el suyo propio.
VIZCAYA	Las empresas elaborarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral.
ZAMORA	Se remite al art. 34.6 del ET.

6.3. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO E INTERRUPCIÓN

El art. 34 del ET establece la posibilidad de pactar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo efectivo tanto en convenio colectivo como por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con el único límite del respeto de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos, esto es, la posibilidad de superar los topes legales de las 40 horas semanales o las 9 horas de trabajo ordinario.

La Ley 3/201 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, modificó dicho art. 34 del ET para señalar que, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley. El trabajador deberá conocer el día y la hora con un preaviso mínimo de 5 días.

De esta forma, la empresa puede variar las horas de trabajo de unos días, semanas o meses, a otras, sin que suponga un coste adicional, ya que no hay una modificación del número de horas pactadas, sino una modificación de su distribución. Es posible pues, que durante unas semanas se trabaje más de 40 horas y otras menos, no existiendo, en estos casos, límite legal máximo para la jornada semanal, respetando siempre los períodos mínimos de descaso. Salvo pacto en contrario, el salario no variará de un mes a otro, percibiéndose el mismo de manera regular.

La fórmula de fijar la distribución irregular como disponibilidad horaria se utiliza en casi todos los convenios provinciales, remitiendo su contenido al ámbito empresarial y ajustando su desarrollo a lo establecido en la ley respecto a los límites de la jornada y descansos.

Otro grupo muy numeroso de convenios provinciales regulan dicha distribución mediante pautas muy concretas, perfilando los límites a los que deben atenerse las empresas que pongan en práctica la medida.

La regla más importante en lo tocante a sustituir irregularidad por disponibilidad se establece mediante la determinación de una bolsa de horas, de las cuales la Dirección de la empresa puede disponer fuera del horario y de la jornada ordinaria, siempre que se cumplan unos mínimos requisitos de preaviso a los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, Comités de Empresa o a los propios trabajadores afectados.

Esta situación no es incompatible con la realización de horas extraordinarias, lo que puede suponer un incremento importante sobre la jornada diaria, semanal o mensual ordinaria pactada.

La bolsa de horas sobre la que puede disponer la empresa tiene una duración que oscila entre las 235 horas de Murcia, las 220 de Sevilla, las 215 de Baleares, las 150 de Alicante, las 135 de Valencia, las 100 de Almería, las 48 de Navarra o las 65 de Guipúzcoa y los 100 de Vizcaya.

La mayoría de los convenios que la establecen señalan que su utilización no puede incrementar la jornada laboral anual pactada, ni que la colocación diaria de estas horas puede extralimitar el descanso de 1 horas entre jornadas. Igualmente, suele establecerse también una jornada máxima diaria o semanal de 9 o 10 horas al día, 40 o 45 a la semana, o bien se delimita esta jornada flexible en un marco mínimo y máximo, entre 35 y 45 horas o entre 7 y 10 horas al día.

Otro elemento frecuente que suele regularse junto al límite de duración es la exigencia de que concurran razones técnicas, organizativas o de producción para su utilización, circunstancias estas que no se exige que concurran en el momento de la puesta a disposición de las horas, sino en el pacto inicial sobre la asunción por la empresa de la distribución irregular. En definitiva, no se dispone un control directo sobre el uso, sino

que este se realiza por un acuerdo de empresa previo, sobre la forma de distribución.

La utilización y momento del cumplimiento es competencia unilateral de la empresa y su puesta en práctica conlleva un preaviso tanto a los afectados, como a sus representantes legales.

En el convenio de **Cádiz** se contempla como una medida de flexibilidad interna la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e individual.

En **Navarra** se regula ampliamente la flexibilidad de la jornada, tanto mediante una bolsa de horas al alza o a la baja de 72 h/anuales, como a través de la posibilidad del establecimiento de una jornada irregular. Igualmente, pactan un acuerdo excepcional para la competitividad, que permite facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como promover la consecución de planes de desarrollo industrial, inversiones, nuevos productos y la estabilidad de empleo, pudiendo las empresas utilizar una bolsa adicional de 48 horas, compatible con la bolsa de disponibilidad de horas (72 h) y con la distribución irregular.

En **Tarragona** los centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio acrediten con la RLT un índice de fijeza en sus plantillas del 75 % más, podrán disponer de una flexibilidad adicional de:

- Entre el 75 % y el 84 %: 56 horas.
- Entre el 85 % y el 94 %: 64 horas.
- Superior a 95 %: 72 horas.

Esta medida se utilizará para evitar o minimizar efectos estructurales o coyunturales derivados de la aplicación del artículo 47.1 y del 51 del ET.

La flexibilidad señalada solo se aplica, salvo pacto entre las partes, a empresas de más de 250 trabajadores.

Para el cómputo del índice se deducirá del total de trabajadores los contratos de eventualidad y los de obra o servicio. La Dirección de la empresa y la RLT podrán acordar la deducción de otros contratos.

Por lo que se refiere a la modificación colectiva, cuando afecta a los horarios y a la distribución de la jornada, debe ir precedida de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores, dando traslado del posible desacuerdo a la Comisión Paritaria, que se debe reunir en un plazo de 30 días si continúa el desacuerdo o no pudo reunirse en dicho plazo. La decisión empresarial será ejecutiva. Las modificaciones individuales deben notificarse al trabajador afectado y a sus representantes legales con al menos 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.

Otra fórmula de distribución irregular de la jornada, igualmente recogida en los convenios colectivos provinciales, es la que consiste en diseñar, con más o menos alcance, un marco de posibles horarios irregulares por razones productivas, mediante el cual se admite ampliar la distribución al sábado, o excepcionalmente se permite la ampliación puntual de la jornada diaria o semanal condicionando tal irregularidad a la existencia de razones que justifiquen la entrega con márgenes muy estrictos, cuyo cumplimiento pudiera implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., y todo ello bajo el control de los representantes de los trabajadores y su negociación puntual previa y siempre sometido a un preaviso a los trabajadores afectados.

En cuanto al tiempo de descanso e interrupción, popularmente denominado «bocadillo», la tendencia en las negociaciones de los últimos años ha sido la de ir suprimiéndolo o reduciéndolo.

En Lugo se pacta un complemento salarial que retribuye la aceptación voluntaria por parte del trabajador de la realización de guardias

no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad fuera del horario de trabajo. Este plus retribuye el hecho de que el trabajador esté disponible fuera de la jornada habitual. Cuando el trabajador sea requerido, el tiempo trabajado computará como jornada efectivamente trabajada, debiendo la empresa compensar como horas extraordinarias un período de descanso equivalente incrementado a razón de 1,5 horas para cada hora trabajada de lunes a viernes y de 2 horas los fines de semana y festivos.

Es importante señalar que a raíz del establecimiento de la jornada de 40 horas semanales como trabajo efectivo por la Ley 4/83, los tiempos de descanso o «bocadillo» han de entenderse por cuenta del trabajador. En este sentido el art. 1de dicha ley establece que «el tiempo de descanso en jornada continuada [...] se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o se establezca». Ello supone que el tiempo de descanso o «bocadillo» se conceptuará como tiempo efectivamente trabajado solo cuando exista pacto en tal sentido.

La jurisprudencia establece que el hecho de que la empresa venga retribuyendo el tiempo de «toma de bocadillo» dentro de la jornada continuada de trabajo no debe comportar de manera ineludible el hecho de que tal período de tiempo deba calificarse como de trabajo efectivo. Para que esto último suceda, es necesario que medie acuerdo individual o colectivo al respecto, dado que así lo exige el art. 34 del ET.

El Tribunal Supremo, además, refuerza esta regla general instaurando una presunción a favor del empresario, pues de no ser así, se llegaría a superar el tope de jornada anual, por lo que no debe presumirse una voluntad empresarial que, además de abonar espontáneamente ese descanso, se constituya en situación de abonar o compensar ese exceso de jornada anual.

En la mayoría de los convenios provinciales que regulan el «bocadillo» se fija un tiempo de descanso de 1 minutos y siempre en la jornada conti-

nuada, como es el caso de Cádiz, Cantabria, Guipúzcoa, Orense y Córdoba (solo para la jornada continuada a dos o más turnos). Alicante lo fija en 25 minutos. Almería establece un período de descanso de entre 15 y 20 minutos.

Como peculiaridades cabe citar a Sevilla y Cádiz, que establecen un plus diario de carácter optativo para compensar los 15 minutos de bocadillo. En Valencia este plus diario es para las empresas que hubiesen establecido el bocadillo en 1981.

Otros convenios como los de La Rioja, Madrid o Barcelona, o no prevén los minutos de descanso o lo condicionan a un acuerdo previo entre las partes, o a que estuviera pactado antes de la firma del convenio.

En el convenio colectivo de Tenerife, como norma general, la jornada de trabajo comienza y termina en el centro de trabajo, o bien para los casos en que, no existiendo centro de trabajo o incluso existiendo, la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras los medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados por esta, la jornada empezará en el punto donde se ponga en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo lugar.

En cuanto al llamado «tajo», en aquellas empresas que, en función de la organización de la misma, se requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo producto de la naturaleza de la actividad empresarial, las partes acuerdan que la jornada comenzará y terminará en el lugar donde se hace la obra o se presta el servicio y la creación de un plus que retribuya el tiempo de desplazamiento con el máximo de una hora diaria, con las siguientes características:

- La empresa proporcionará y costeará a todo su personal medio de locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando.
- El tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para tal fin, y de ninguna manera se comprenderá como jornada efectiva de trabajo ni podrá ser usada en intervalos durante la misma, teniendo el límite máximo de una hora diaria.
- Se abonará un plus por cada hora de desplazamiento de 1 euros que se regularizará conforme a las subidas salariales que se acuerden, computándose el fraccionamiento diario, que se abonará mensualmente.
- Quedarán eximidas de realizar esta jornada las personas trabajadoras que no tengan un contrato de trabajo a jornada completa, o que tengan concedida una concreción horaria o que tengan concedida una reducción de jornada.
- No será de aplicación esta jornada especial para los desplazamientos fuera de la isla de residencia, los cuales serán dentro de la jornada de trabajo y en todo caso computándose el tiempo invertido como jornada efectiva de trabajo.
- Una vez la persona trabajadora se encuentre en su destino, le será de aplicación la especialidad de la jornada que se regula en este artículo.
- Las empresas del metal de la provincia, en cumplimento de lo dispuesto en la ley para el registro y control de la jornada diaria, dispondrán de un sistema de control y registro horario en el que, de forma fidedigna, se refleje el inicio y fin de la jornada efectiva, las horas de desplazamiento y las horas extras si fuera el caso, haciendo entrega a las personas trabajadoras de los medios necesarios para tal fin (móvil, tableta o cualquier otro dispositivo), entregando resumen mensual a cada trabajador/a junto con la nómina y copia a la RLT, si la hubiera.

CUADRO N. º 16. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO E INTERRUPCIÓN

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ÁLAVA	1731 h/año	100 h/año	A realizar cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta, plazos de entrega, cuyo no cumplimiento pueda implicar pérdida del pedido o del cliente, o en momentos de disminución de la actividad por causa del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa. Requisitos: · Preaviso de 5 días a los afectados y al Comité de empresa o Delegados de Personal. · Realizar las horas en días laborables. · Si la disponibilidad de horas consiste en su disminución, se podrá hacer reduciendo hasta un máximo de 5 días o en parte (hasta un máximo de 2 horas diarias) la jornada laboral. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días de trabajo o excepcionalmente, en otros distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones. · El número máximo de sábados a trabajar en ambas modalidades de bolsín horario no puede exceder de 8. Las horas trabajadas en sábado dan derecho además de a la compensación por descanso, a la percepción de un plus del 60 % del salario del día o fracción de día, o bien, alternativamente, a un descanso del 60 % del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponde al trabajador. La jornada en sábado no podrá exceder de las 3 de la tarde. · Las horas de disponibilidad no pueden compensarse económicamente, sino por tiempo libre, en jornadas completas o reduciendo la jornada ordinaria.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ALBACETE	1776 horas/ año		Se remiten a la regulación establecida en el art. 34.2 del ET. El cómputo del 10 % de horas de distribución irregular comprenderá tanto las horas que se aumenten, como las que se disminuyan, siguiendo los siguientes criterios: · Debe preavisarse a la RLT y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación. · La ampliación será como máximo de una hora diaria, salvo acuerdo entre las partes. · La reducción de jornada máxima será como máximo de 4 horas diarias si la empresa no cuenta con carga de trabajo suficiente para toda la plantilla, para optar, con una antelación mínima de 5 días, por no emplear al trabajador añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa horaria. Por lo tanto, no podrá ninguna empresa reducir la jornada en base a la distribución irregular por debajo de 4 h/día, debiendo, en caso de no contar con trabajo suficiente, por no emplear el trabajador ese día, horas estas que irán destinadas al cómputo de distribución irregular de 10 % de horas anuales. La ampliación de jornada no podrá realizarse en fracciones de hora salvo pacto en contrario. La distribución irregular no podrá utilizarse para ampliar vacaciones o puentes establecidos en el calendario. En caso de despido imprudente y como consecuencia de la distribución irregular, si el trabajador debiera horas, la empresa no podrá detraer del finiquito cantidad alguna, pero si la causa de la extinción fuera por baja voluntaria del trabajador, la empresa sí puede efectuar dicha detracción.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ALBACETE *(continuación...)*			Dentro de una misma sección o unidad productiva y para trabajadores con funciones similares, no podrá existir una diferencia mayor de más de 20 horas/ año entre el trabajador que más uso haya hecho de la distribución irregular y la persona que menos uso haya realizado.	
ALICANTE	1752 h/año	150 h/año	Las empresas podrán, alegando razones técnicas, organizativas, productivas o económicas, optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada: Bolsa de horas de libre disposición: Las empresas que a 31 de enero no hayan optado por la distribución irregular de la jornada dispondrán de una bolsa de horas. Requisitos: · Preaviso de un mínimo de 5 días a los trabajadores y a sus representantes. · La prolongación de la jornada no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo en ningún caso. · El disfrute compensatorio de las horas debe hacerse en el año natural, por días completos y cuando lo determine el trabajador, con carácter previo o después del período con mayor carga de trabajo. Distribución irregular de la jornada: Antes del 31 de enero, se discutirá el calendario laboral con los representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la empresa adoptará el calendario que mejor le convenga, sin sobrepasar la jornada anual y con el límite máximo de 9,30 h y el mínimo de 5 h de la jornada ordinaria.	Las empresas con jornada continuada tienen 25 minutos de «bocadillo» que no tiene la consideración de tiempo de efectivo de trabajo, siempre que lo vinieran disfrutando antes del 31/12/2026, siendo su jornada anual de 1721 h/año.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ALMERÍA	1760 h/año	100 h/año	Mediante acuerdo entre la empresa y los representes de los trabajadores, o en su defecto, ente la empresa y los trabajadores, pudiendo afectar a toda la plantilla, a una sección o a un departamento, por períodos estacionales del año o según previsión de cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda. La Dirección de la empresa, previo aviso con 48 h de antelación, podrá distribuir la jornada irregularmente. En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 6 a 10 h y en cómputo semanal no podrán exceder de 30 a 50 h de mínimo y de máximo.	Las empresas con jornada continuada tienen entre 15 y 20 minutos de descanso.
ASTURIAS	1736 h/año	80 h/año, ampliables por acuerdo con la RLT hasta un máximo de 173 h/año.	Se realizan cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta, plazos de entrega con márgenes, cuyo incumplimiento puede implicar pérdida de pedido o del cliente, etc. Requisitos: · Preaviso de un mínimo de 72 horas a los afectados y al Comité de empresa o Delegados de Personal. · Realizar las horas en días laborables. Excepcionalmente, podrá realizarse en otros días, excluidos domingos, festivos, vacaciones y puentes. · No pueden compensarse más que con tiempo libre. · La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización, de común acuerdo, Si no hubiera acuerdo cada parte dispondrá de un 50 % del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con 10 días de antelación. Regulan de forma pormenorizada los descansos compensatorios.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ASTURIAS *(continuación...)*			Exigen a las empresas la llevanza de un registro por cada trabajador, donde constaten los excesos de jornada cada mes y las fechas de disfrute. Se regulan ampliamente los descansos compensatorios para evitar la generación de excesos de jornada por tal causa.	
ÁVILA	1752 h/año (*)			Jornada continuada que exceda de 6 horas, 15 minutos de bocadillo.
BADAJOZ	1760 h/año		Se entiende por jornada irregular la que pueden realizar las empresas con los siguientes topes: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo de 6 y un máximo de 10 horas y en cómputo semanal dichos límites no pueden exceder de 35 y 45 horas. Estos límites pueden modificarse a nivel de empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y si no los hay con los trabajadores mismos. El exceso de horas se abona como los valores de horas extraordinarias.	

* Pactan 8 h/año de libre disposición.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
BALEARES	1770 h/año	215 h/año	Se realizan cuando las circunstancias de producción-mercado así lo exijan, tanto para el conjunto de la empresa, como para los distintos departamentos. De las 215 horas solo podrán utilizarse 2 cada día de lunes a viernes y 8 el sábado, con un máximo semanal de 10. En caso de utilización de horas de disposición el descanso mínimo semanal será de 36 horas. Quedan **excluidos** de la realización de tareas, en las 100 horas: • Los que tengan exclusivamente a su cargo hijos menores de 6 años o minusválidos. • En caso de enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta primer grado de consanguinidad. **Requisitos**: • Comunicarlo a los trabajadores con 5 días de antelación, excepto si por circunstancias de la producción o del mercado y siempre que la medida no tenga una duración superior a dos días consecutivos, en cuyo caso la comunicación podrá efectuarse con un día de antelación.	En jornada partida no se computa el tiempo de «bocadillo» como tiempo efectivo, pero sí en la continuada.
BARCELONA (*)	1750 h/año	80 h/año	**Flexibilidad estructural**: Las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con los representantes de los tragadores. Pudiéndose superar las 9 horas diarias, sin sobrepasar las 10 horas.	

(*) Los trabajadores tienen 8 h/año de permiso retribuido de libre disposición.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
BARCELONA *(continuación...)*			**Flexibilidad coyuntural**: En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce la facultad a la empresa de modificar el horario de los trabajadores mediante: a) Bolsa Horaria: Hasta el límite de 80 h/año se podrá realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del calendario laboral o modificar el número de jornadas laborales. La aplicación o reducción de las jornadas para regularizar la variación o modificación se realiza a razón de jornadas completas. Se establecen los días inhábiles a efectos de aplicación de la bolsa. Cuando deba trabajarse en días establecidos como de descanso o festivos en el calendario laboral, se abonará de forma adicional en el mes en que los trabaje, el 50 % del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en esos días. b) Flexibilidad Horaria: Puede prolongarse o reducirse la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, respetando la jornada anual. La empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables, hasta en 2 horas diarias. **Requisitos**: La empresa informará a la representación de los trabajadores y preavisará a los afectados con un mínimo de 7 días naturales de antelación. Durante dicho período de preaviso se negociará para llegar a un acuerdo.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
BARCELONA *(continuación...)*			Si el trabajador debiera horas a la empresa al final del período de regularización, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos, sin que proceda descuento salarial por ello. Si la situación fuera la contraria, el exceso de horas le será abonado con el salario vigente incrementado un 20 % del valor de la hora ordinaria. Tanto la información de la empresa a la RLT como la notificación a los trabajadores será por escrito.	
BURGOS	1736 h/año en jornada partida. 1722 h/año en jornada continuada.		Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular.	
CÁCERES	40 h/semana 1760 h/año		Horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos en las empresas. Invierno: 9 a 14 h – 16 a 19 h. Verano: 9 a 14 h – 17 a 20 h.	
CÁDIZ	1748 h/ año jornada partida y continuada.		Diariamente no se podrán realizar más de 9 horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras). Se podrá, excepcionalmente, superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.	15 minutos bocadillo en jornada continuada considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Puede compensarse por 1,48 €, previo acuerdo de las partes.
CANTABRIA	1765 h/año.		La distribución de la jornada se efectuará de modo que no se trabaje la tarde del sábado, salvo actividades continuadas o trabajos urgentes. Las partes pueden hacer otra distribución. El tiempo máximo de trabajo será de 9 horas.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
CASTELLÓN	1748 h/año.	130 h/año	La jornada se realizará de lunes a viernes. Las empresas pueden, con el objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos, disponer de la bolsa horaria, variando la distribución de la jornada, preavisando con 72 horas a la RLT y a los afectados. La variación de la jornada puede suponer la realización de más de 9 h/día, si hubiera acuerdo y la posibilidad de utilizar los sábados al pactarse que estos son laborales a estos efectos. La disponibilidad horaria y el disfrute compensatorios del descanso se realizará de tal manera que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los períodos de actividad, por lo que la compensación puede ser previo o posterior al período o períodos con mayor carga de trabajo, teniendo en cuenta: · El límite máximo en más o en menos de las 150 h. · El ajuste en más o en menos de las horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente.	15 minutos de bocadillo en jornada continuada considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
CIUDAD REAL	1766 h/año	63 días/año	Cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con los representantes de los trabajadores. En todo caso, la empresa preavisará a los afectados con 5 días de antelación. Las empresas disponen de hasta 63 días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada con un tope máximo de 9 h/día. El promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será de 5 días consecutivos al mes, salvo acuerdo entre las partes.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
CIUDAD REAL *(continuación...)*			Los excesos de jornada que se produzcan se compensan con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la duración de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los 3 meses siguientes.	
CÓRDOBA	1758 h/año	160 h/año	Las empresas disponen de una bolsa de 160 h/año para distribuirlas a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias, sin sobrepasar las 10 horas.	15 minutos de «bocadillo» en jornada continuada considerados como tiempo de trabajo efectivo.
CORUÑA, LA	1752 h/año	70 h/año	Las empresas pueden realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de 3 meses. La distribución irregular de la jornada no puede superar 70 horas. En cada trimestre la distribución semanal podrá superar las 40 horas con el límite de 9 horas diarias, el exceso de horas trabajadas se compensará en períodos de menos trabajo. Antes del inicio de cada período de distribución irregular debe publicarse el calendario correspondiente a dicho período, como mínimo con 15 días de antelación. Si por razones excepcionales, técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o del descanso semanal, la empresa deberá pagar las horas correspondientes incrementadas en un 75 % como mínimo, salvo descanso compensatorio.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
CUENCA	1774 h/año		La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 354 horas (20 % de jornada máxima anual) de la jornada de trabajo, comunicándolo a la RLT y al afectado con 7 días de antelación. La ampliación de jornada podrá ser hasta 2 horas diarias en días habituales de trabajo, en las no habituales (a excepción de vacaciones, puentes o guardias establecidas en el calendario laboral), se podrá fijar una jornada máxima de 4 horas.	En la jornada continuada de 6 horas o más se establecen 15 minutos de «bocadillo», que será de 30 minutos para menores de 18 años, si la jornada supera las 4 horas y media.
GERONA	1742 h/año tanto en continuada como en partida.		Las empresas pueden ampliar la jornada elaborando un cuadro horario que parta de lo siguiente: se considera la jornada de lunes a viernes, exceptuando los 14 festivos oficiales y los 22 días laborales de vacaciones, y considerando una jornada de 8 h/día de trabajo efectivo. La diferencia entre la jornada pactada y el cuadro horario se compensará con horas o días de descanso, de común acuerdo entre las partes y siempre dando a la empresa un preaviso de 1 semana. Si no se compensa por descanso, se abonará la diferencia en los términos en que se pacte en cada empresa. La jornada anual se puede ampliar compensándola con jornadas equivalentes, del año siguiente o anterior, trasladándola de año. Esta posibilidad de ampliación finalizará al término de la vigencia del convenio el 31/12/2022 .La diferencia entre la jornada pactada en convenio y la de la empresa se disfrutará o compensará económicamente en función de las necesidades productivas de cada empresa.	El descanso de los 15 minutos de bocadillo no se considera tiempo efectivo de trabajo, salvo pacto en contrario.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GERONA *(continuación...)*			Debe argumentarse por escrito a la representación de los trabajadores los motivos por lo que se solicita la distribución irregular o la ampliación de la jornada. En todo caso, deben respetarse los siguientes límites: · Un máximo de 10 h/día y 48 h/semana. · Un descaso diario entre jornadas de al menos 12 h. · Un descanso semanal de 2 días, que podrán computarse por períodos de 2 meses. · Los días laborales de vacaciones. · Y el Límite de horas/año pactadas en convenio. Podrán realizarse jornadas que comporten un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 h, como máximo sobre el horario base acordado, o bien trabajar el sexto día de la semana, que no será nunca un domingo o festivo oficial, durante un máximo de 6 semanas al trimestre, excepto las empresas de servicios y mantenimiento relacionadas con automóvil, motos, vehículos industriales, maquinaria agrícola, náutica, fontanería, electricidad y similares, y las de mantenimiento propio o ajenos de cualquier actividad, talleres de mantenimiento y reparación, atención al cliente, que pueden ampliar ese plazo máximo de 6 semanas.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GRANADA	1760 h/año 40 horas semanales		La jornada será de lunes a viernes, si bien las empresa o centros de trabajo que lo necesiten podrán establecer una jornada de lunes a sábado previa comunicación a la RLT o, en su defecto, a la Comisión Paritaria, con las siguientes condiciones: · Elaboración bimensual de un calendario por la empresa, incluyendo a los trabajadores afectados (procurando una distribución equitativa). · La compensación de los trabajadores afectados se efectuará mediante disfrute de dos días de descanso ininterrumpidos. La empresa puede pactar la distribución irregular de la jornada irregular de forma pactada con la RLT, distribuyéndose esta en defecto de pacto, según lo establecido en el ET, preavisando con 15 días de antelación al trabajador. Por acuerdo entre la empresa y la RLT, o las personas trabajadoras donde no exista ésta, se podrá establecer la jornada irregular. En defecto de pacto, la empresa podrá fijar el 10 %.	Bocadillo como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.
GUADALA-JARA	1760 h/año		Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar una distribución irregular en los supuestos en que existan razones técnicas, organizativas o de producción.	El bocadillo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GUIPÚZCOA	1697 horas/ año jornada partida. 1697 horas/año jornada 2 o más turnos. 1682 h/ año jornada continuada.	65 h/año	Las empresas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con ETT, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla, podrán disponer de hasta 65 horas anuales de la jornada anual. El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de la bolsa horaria podrá afectar a toda la empresa, a secciones de la misma o a trabajadores individualmente. **Requisitos**: · Preaviso de 72 horas a los afectados y a la representación de los trabajadores. · Si la disponibilidad horaria supone un aumento de las horas de trabajo, esta se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada laboral. Solo, excepcionalmente, la empresa puede ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, no excediendo estos días de 4 al año. · Si la disponibilidad horaria supone una disminución de horas, esta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de 5 días) o en parte (como máximo hasta 2 h diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Las horas de disponibilidad no podrán compensarse económicamente, solo por tiempo libre. La empresa y el personal afectado acordarán, en plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Se establece un procedimiento a seguir en caso de desacuerdo, con intervención de la Comisión Mixta y del PRECO.	15 minutos de bocadillo en continuada sin la consideración de trabajo efectivo. En la jornada a dos o más turnos se establecen 15 minutos computables como trabajo efectivo.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
HUELVA	1738 h/año		Jornada de verano de 7,30 h durante tres meses y medio para todas las empresas.	
HUESCA	1760 h/ año tanto en jornada continuada como en partida.		Jornada irregular según ET. Se acuerda un preaviso de 5 días. Se exceptúa de la jornada irregular: el cuidado de menores de 12 años, familiares hasta 2.º grado de consanguinidad por razones de edad, accidente, enfermedad, etc. La coincidencia con permisos retribuidos o con situaciones de pluriempleo.	
JAÉN	1766 h/año	10 jornadas, a trasladar a fechas distintas de las previstas en calendario.	Por causas organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores la distribución irregular de la jornada, siendo necesaria su aceptación previa por la Comisión Paritaria. Si la jornada propuesta supera las 9 horas diarias, será preceptivo también, además del acuerdo con los representantes de los trabajadores, la aceptación previa de la Comisión Paritaria.	
LEÓN	1752 h/año		Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores se puede pactar la distribución irregular. En defecto de acuerdo, la empresa puede distribuir el 10 % de la jornada, conforme a lo previsto en el ET.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
LÉRIDA	1763 h/año		En defecto de pacto con los representantes de los trabajadores la empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, previo aviso de 48 h, podrá flexibilizar la jornada de trabajo, incrementando o reduciendo la inicialmente pactada en más o menos 2 h/día. Por acuerdo entre la empresa y la RLT, se podrá prorrogar la jornada ordinaria, no teniendo la consideración de horas extraordinarias hasta 63 horas, es decir, una jornada de 1826 h/año.	15 minutos de «bocadillo» en jornada continuada que no será tiempo efectivo.
LUGO	1768 h/año	140 h/año	Distribución irregular de la jornada anual en un máximo de 140 h, respetando límites de ET. La empresa está facultada para nombrar un servicio en sábados para mantener un nivel de asistencia al público, así como funciones de mantenimiento, que no puede superar el 50 % de la plantilla.	
MADRID (*)	1764 h/año		Los firmantes del convenio acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada, comunicándoselo en un plazo de 5 días a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores, sin que, en ningún caso se supere el máximo de 10 horas. La jornada irregular no podrá realizarse en sábados, domingos o festivos, salvo pacto en contrario.	Tanto en jornada partida como continuada, el «bocadillo» no se considera trabajo efectivo.

(*) Cada trabajador dispone de 1 h/año de libre disposición para asuntos propios, por lo que su utilización supondría una jornada individual efectiva de 1754 horas/año

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
MADRID *(continuación...)*			Los trabajadores que presten servicio de lunes a viernes podrán ser requeridos con carácter obligatorio un máximo de 6 sábados o domingos al año, abonándoles un 1,50 % del valor de la hora ordinaria para sábados y 1,75 % para domingos. Esta retribución se puede sustituir por tiempo de libre disposición en sábados por 1,30 horas y 1,45 horas por cada hora trabajada en domingo. Es decisión del empresario el abono económico o en tiempo de descanso.	
MÁLAGA	1756 h/año		No se trabajarán los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero, en caso de caer en sábado o domingo, se disfrutarán el viernes anterior.	
MURCIA	1759 h/año	235 h/año	Las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, de 235 horas anuales para distribuirlas irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias, sin sobrepasar las 10, o las 40 semanales. La jornada se distribuye de lunes a viernes, salvo empresas de servicios en que será de lunes a sábado.	El tiempo de bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. Debiendo cuantificar su duración anual y deducirla de la duración de la jornada las empresas que lo consideren como tiempo efectivo de trabajo.
NAVARRA	1695 h/año	48 h/año	**Acuerdo de competitividad**: Se establece una jornada de referencia superior en 48 horas a las 1695 h/año para mejorar la competitividad de las empresas en planes de desarrollo industrial, inversiones y nuevos productos. De las 48 h/año, 16 h podrán señalarse por la empresa sin requisito alguno, pero acordándolo con la RLT, si la empresa no ha realizado despidos colectivos ni ERES.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
NAVARRA *(continuación...)*			El resto de horas solo se aplican previo acuerdo con la RLT y la representación local del trabajador. No pueden utilizar este mecanismo las empresas con jornadas superiores a 1 695 h/año. Se fijan valores para la compensación en pago único de las citadas horas. **Bolsa de disponibilidad de horas**: · Preaviso de 5 días. **Bolsa al alza de 80 horas anuales**: · Se podrá utilizar en días laborables que resulten del calendario de cada empresa y en sábados. · Devolución de descanso hora por hora, y si ha sido utilizada en sábado, se abonará un plus del 50 %, sin incluirse en el salario día los conceptos de vencimiento periódico superior al mes y vacaciones. · Aplicación hora 49, se mantiene el día de reducción jornada, pero ahora se podrá sustituir, a elección de la empresa, por una compensación económica por un importe bruto de 114,95 €. · Aplicación hora 73, se mantiene el día de reducción jornada, que se podrá sustituir, a elección del trabajador, por una compensación económica por un importe igual al establecido en el apartado anterior. **Bolsa a la baja de 88 hora anuales**: · Saldo plurianual a devolver durante la vigencia del convenio y un año más (31/12/2027). **Jornada Irregular**: Preaviso de 5 días al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal o, a falta de ellos, al trabajador afectado. Posibilidad de utilización y compensación, disminuyendo o incrementándolos por medias horas o por una hora.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ORENSE	40 horas semanales. 1776 h/año		La jornada se establece de lunes a viernes salvo en empresas con 3 tur- nos, donde se podrá trabajar los sábados en caso de necesidad de compensación de jornada.	15 minutos de «bocadillo» en jornada continuada dentro del tiempo efectivo de la jornada.
PALENCIA	1752 h/año		Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas podrán establecer la jornada irregular, reduciendo o ampliando la jornada diaria hasta un mínimo de 6 horas o prolongarla hasta un máximo de 10 horas. Las horas trabajadas en más o en menos pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, a regularizar cada año. En ningún caso, el trabajador verá reducido o aumentado su salario.	
PALMAS, LAS	1765 h/año			
PONTEVEDRA	40 horas semanales. 1776 h/año.		Cada empresa podrá distribuir irregularmente la jornada laboral en un 10 %, respetando la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas de 12 horas y el semanal de día y medio. Para aplicar la jornada será preceptivo: • Disponer de calendario según lo regulado en el convenio provincial. • Preaviso a la RLT y al trabajador con 5 días de antelación y las circunstancias justificativas. Si estas fueran de extrema urgencia, el preaviso sería de 2 días. • Salvo expresión en contra, no afectará la distribución irregular a los trabajadores en situación de reducción de jornada por guarda legal, excedencia, jubilados parciales, los que estén en licencias atribuidas y permisos por lactancia, o por prescripción médica justificada.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
RIOJA, LA	1750 h/año		Las empresas por razones objetivas, debidamente acreditadas, variación de fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, previa exposición de las mismas y acuerdo con la RLT o con la mayoría de los trabajadores, podrán flexibilizar la jornada. Si no hubiera acuerdo se estará a lo dispuesto en ET.	Bocadillo en jornada continuada como tiempo de trabajo efectivo.
SALAMANCA	40 horas semanales. 1756 h/año			15 minutos de bocadillo en jornada continuada dentro del tiempo de trabajo.
SEGOVIA	1756 h/año		La distribución de la jornada se efectúa de lunes a viernes en jornadas de 8 horas y con un máximo de 40 h/semanales, salvo en actividades continuadas o trabajos extraordinarios y urgentes, previo acuerdo con la representación de los trabajadores. Se excluye la posibilidad de acumulación de descansos semanales. Si por necesidades empresariales hubiese que establecer jornadas que superen la duración máxima establecida en el convenio, esto se realizará de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, no debiendo exceder la jornada ordinaria de 9 horas de duración, estudiándose soluciones a los conflictos individuales que puedan surgir para atender responsabilidades familiares o por realización de estudios. Se remite al ET para la distribución de la jornada a lo largo del año.	15 minutos de bocadillo en jornada continuada que exceda de 6 horas.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
SEVILLA	1759 h/año	220 h/año.	**Requisitos**: · Preaviso al trabajador con 5 días hábiles de antelación. · El disfrute compensatorio de las horas debe realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo con la finalización de la misma. · La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de forma que procederá la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o después del período de mayor carga de trabajo. · La jornada no podrá superar las 10 horas. · No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles. Se establece la posibilidad de que la compensación de las horas distribuidas irregularmente pueda realizarse hasta el 30 de enero del año inmediatamente posterior al natural a cuya jornada correspondan. Los tiempos invertidos por este en desplazarse entre su domicilio y los centros del cliente asignados, se computan como tiempo efectivo de trabajo.	«Bocadillo» en jornada continuada no se considera trabajo efectivo. Plus optativo 2,18 €/día, trabajando para compensar el «bocadillo», o computar el mismo como trabajo efectivo.
SORIA	1742 h/año		En las empresas de mantenimiento, o servicios de carácter urgente o necesiten preparar el trabajo de la siguiente semana, la jornada será de lunes a sábado, trabajando como máximo el 25 % de la plantilla los sábados. En las empresas que se vean obligadas por su propio proceso productivo, personal de ventas, viajantes y chóferes será de lunes a sábado.	«Bocadillo» de 15 minutos en jornada continuada.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
TARRAGONA	1744 h/año	80 h/año.	**Flexibilidad estructural**: Las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con los representantes de los tragadores, pudiéndose superar las 9 horas diarias, sin sobrepasar las 10 horas. **Flexibilidad coyuntural**: En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce la facultad a la empresa de modificar el horario de los trabajadores mediante: • Bolsa horaria: Hasta el límite de 40 h/año se podrá realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del calendario laboral o modificar el número de jornadas laborales. La aplicación o reducción de las jornadas para regularizar la variación o modificación se realiza a razón de jornadas completas. Cuando deba trabajarse en días establecidos como de descanso o festivos en el calendario laboral, se abonará de forma adicional en el mes en que los trabaje, el 50 % del valor de la hora ordinaria por hora trabajada **en esos días**. • Flexibilidad horaria: Puede prolongarse o reducirse la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, respetando la jornada anual. La empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables, hasta en 2 horas diarias.	El «bocadillo» no computa como tiempo de trabajo efectivo en continuada. Puede suprimirse en partida.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
TARRAGONA *(continuación...)*			**Requisitos**: La empresa informará a la representación de los trabajadores y preavisará a los afectados con un mínimo de 7 días naturales de antelación. Durante dicho período de preaviso se negociará para llegar a un acuerdo. Si el trabajador debiera horas a la empresa al final del período de regularización, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos, sin que proceda descuento salarial por ello. Si la situación fuera la contraria, el exceso de horas le será abonado con el salario vigente incrementado un 20 % del valor de la hora ordinaria. La flexibilidad coyuntural solo será de aplicación en empresas de más de 250 trabajadores y que no pertenezcan a actividades de mantenimiento y montajes. Flexibilidad coyuntural adicional a la Bolsa, según índice de fijeza en plantilla, será del 75 % al 84 % de fijeza, hasta un máximo de 56 h/año de flexibilidad. Entre el 85 % al 94 %, hasta un máximo de 64 horas. Por índice superior al 95 %, hasta un máximo de 72 horas.	
TENERIFE	40 horas semanales. 1768 h/año. Se establece que 3 días del calendario serán inhábiles.		Las partes acuerdan poder realizar la jornada irregular, la cual será comunicada a los representantes de los trabajadores, o a estos mismos. El número de horas ordinarias no podrá ser superior a 10 diarias, ni a 40 semanales. El exceso que resulte será compensado por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfruta en la siguiente semana laborable para el trabajador, salvo pacto entre las partes.	En jornada continuada de más de 6 horas serán 15 minutos.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
TENERIFE *(continuación...)*			La jornada irregular no es aplicable a las empresas de tendidos de líneas eléctricas o telefonía. La empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, fijará el calendario laboral y el cuadro horario.	
TERUEL	1758 h/año			
TOLEDO	1760 h/año		Se recomienda, por parte de la Comisión Mixta negociadora, que la jornada sea de lunes a viernes.	«Bocadillo» en jornada continuada de 15 minutos, computándose como jornada de trabajo.
VALENCIA (*)	1752 h/año	135 h/año	Las empresas podrán, para adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de 135 h/año del calendario anual, variando la distribución de la jornada pactada, sin sobrepasar el límite de las 9 horas, salvo acuerdo entre las partes. También se puede utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, pactándose así su carácter laborable. El ajuste en positivo o negativo del uso de la bolsa horaria se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se haya originado.	El bocadillo no se computa como trabajo efectivo. Complemento de 0,40 €/día efectivamente trabajado para trabajadores que en 1981 hubieran disfrutado de 15 minutos de bocadillo, considerado entonces como tiempo efectivo de trabajo. De las 1752 h/anuales, los trabajadores dispondrán de 8 horas.

* Los trabajadores disponen de 8 h/año de libre disposición.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
VALENCIA *(continuación...)*			Requisitos: · Preaviso mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los afectados. · El disfrute compensatorio de las horas debe realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas no inferior a 4 horas. · La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrá cómputo anual, de forma que procederá la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o después del período de mayor carga de trabajo. Los talleres de reparación de vehículos y de servicios en general, podrán permanecer abiertos al público desde las 8 hasta las 19 horas, adecuándose el horario de los trabajadores a este horario.	
VALLADOLID	1744 h/año		La modificación de la jornada de trabajo y horario deberá ser acordada con la RLT. Flexibilidad de jornada del 10 % sin perjuicio que de no ser aceptada por los mismos, pueda iniciarse expediente ante la autoridad laboral.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
VIZCAYA (*)	1708 h/año en jornada partida. 1688 h /año en jornada continuada.	100 h/año.	Las empresas, por necesidades de la producción o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada laboral diaria hasta un máximo de 100 h/ año, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo de las partes, si dicha ampliación afecta a +10 trabajadores en empresas de -100 y -300 personas, o a 30 personas en empresas de +300, el acuerdo deberá ser con RLT o si no la hay con los afectados. La modificación podrá ser: 1) realizar horas por debajo de la jornada diaria del calendario estableciendo las empresas el momento de su recuperación; y 2) realizar horas sobre la jornada diaria del calendario, acordándose con el trabajador afectado el disfrute de las horas de compensación. Del total de horas de disponibilidad, hasta 40 se pueden trabajar en sábado, como máximo 4 al año, en turnos de mañana y límite de 8 horas. Los que trabajen a turno, podrán hacer hasta 5,06 los sábados.	

* Los trabajadores disponen de 8 h/año de libre disposición, recuperables.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ZAMORA	1746 h/año		Las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o con estos si no los tienen, se podrán distribuir la jornada laboral. En trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando trabajen en obras de construcción, ajustarán su horario de trabajo al de estas empresas. La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de 45 h/ semanales y en noviembre, diciembre y enero a razón de 35 h/semanales. La distribución irregular de la jornada no podrá exceder de un mínimo y un máximo de 7 a 9 horas y en cómputo semanal de 35 a 40 horas.	
ZARAGOZA	1760 h/ año,para jornada continuada y partida.		En relación con la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en el ET. Se acuerda un preaviso de 5 días motivando las causas a los trabajadores afectados. La bosa se aplicará a partir del 1.1.2024 y podrá planificarse para toda la plantilla, pudiendo aplicarse por áreas o secciones. Esta bolsa dispone de 6 días al alza y 6 días a la baja, su gestión tiene carácter individual. Con fecha 31.12.2024 y 31.12.2026 se pondrá el contador a cero en la bolsa de horas, quedando fuera las horas de recuperación (paro técnico) y las horas adicionales que se produzcan en el último trimestre de esos años, y que su devolución sea en tiempo de descanso a realizar en el primer trimestre de cada año posterior, esto es, 2025 y 2027. Las horas adicionales y las de recuperación solo pueden realizarse un sábado al mes en turno de mañana.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ZARAGOZA *(continuación...)*			Se pacta, igualmente, una Bolsa individual de 16 h./año a partir del 1.1.2024, que pueden disfrutar el trabajador previa comunicación a la empresa en plazo de 5 días naturales.	

6.4. DESCONEXIÓN DIGITAL

La Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales regula el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo. Este derecho lo conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores y la protección de la intimidad personal y familiar. Si bien este derecho se reconoce en una Ley Orgánica en coherencia con su afectación a derechos fundamentales, tales como la integridad física o la intimidad, en realidad se trata de una norma de carácter extralaboral.

La norma ha añadido un nuevo Artículo 20 bis al ET, previendo que las «modalidades del ejercicio» se sujetaran a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo de empresa. Al mismo tiempo, se atribuye al empleador la función de elaborar, previa audiencia de la RLT, una política interna en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, de modo que la empresa va a tener que definir los medios técnicos a emplear para garantizar la efectividad de este derecho.

Existe también la obligación de llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

La norma que afecta a todos los trabajadores, incluidos los que ocupen cargos directivos, plantea numerosas dudas. Por ejemplo, qué ocurre si hay discrepancia con la RLT respecto de las medidas adoptadas, o si las acciones incorporadas a la política empresarial son de obligado cumplimiento, o qué sucede si la empresa no elabora una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión.

El artículo 48 del CEM regula el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente

establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

El CEM reenvía a los convenios colectivos sectoriales provinciales y de empresa la posibilidad de establecer garantías adicionales o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

Los convenios de Asturias, Córdoba, Gerona, Madrid y Teruel hacen mención a este derecho, señalando que se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada.

El convenio colectivo de La Coruña regula la geolocalización, remitiéndose al artículo 90 de la LOPDGDD, señalando que esta requiere información previa, expresa, clara e inequívoca a los trabajadores; y también remite a la RLT, acerca de su utilización e información adicional, en la que debe constar: el sistema que se va a implantar, fecha, información que se va a obtener, garantía de que solo va a funcionar durante la jornada laboral, finalidad de los datos (solo control horario), lugar donde se van a almacenar los datos, quién los va a tratar y que el trabajador puede acceder, rectificar, limitar o cancelar los datos.

6.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considera como extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y en todo caso sobre la duración máxima legal.

El art. 35 del ET establece que la prestación de trabajo en horas extraordinarias es voluntaria, salvo que su realización se hubiera pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con el límite de 80 horas extraordinarias anuales.

Igualmente, establece la posibilidad de delimitar la forma de retribuir las horas extraordinarias mediante su abono económico o mediante compensación por descanso. En ausencia de pacto se entiende que se opta por esto último, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las novedades en esta materia son escasas en los convenios provinciales del sector del metal, no obstante, un buen número de ellos recomiendan o admiten compensación, previo acuerdo entre las partes, por tiempo de descanso.

En la mayoría de los convenios se acuerda la supresión o no utilización de las horas extras habituales, como medio de cumplir el objetivo de mejorar el empleo, o bien se declara expresamente la prohibición de su realización, y se reconoce la exigencia de las de fuerza mayor, definiéndose y delimitándose en algunos casos, las causas de las horas estructurales permitidas.

En cuanto a su retribución, la mayoría de los convenios la calculan y establecen, fijando su precio en las tablas salariales o en un porcentaje de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, que suele ser mayor en domingos y festivos.

Estos porcentajes oscilan entre el 40 % sobre el valor de la hora ordinaria en días laborables (Guipúzcoa, Jaén o Zaragoza), hasta el 175 % que fija el convenio de Zamora.

En algún caso, incluso, la hora extraordinaria tiene igual valor que la ordinaria (Lérida) y otros convenios, como el de Las Palmas, señalan que esta tendrá el valor que fijen las partes, precisando, eso sí, que este no podrá ser inferior al 30 % del valor de la hora ordinaria.

En Jaén se recomienda la compensación por descanso con 84 minutos de descanso por cada hora extra trabajada de lunes a viernes y de 90 minutos en las realizadas los sábados.

Las partes de este convenio enumeran los conceptos salariales que se utilizan para el cálculo del valor de las horas extraordinarias en función de que el trabajador tenga, o no, derecho al cobro de las mismas.

Definen también como horas extraordinarias estructurales las siguientes: las necesarias por pérdidas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Las empresas y la RLT determinarán mensualmente las horas extras estructurales realizadas, redactándose un escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, para su remisión a la autoridad laboral. A efectos del cómputo de las horas extras, la jornada de cada trabajador se registrará día a día.

En Lérida no se consideran horas extraordinarias, sino jornada ordinaria de trabajo, las 63 horas que exceden de las 1763 horas anuales de trabajo efectivo pactadas en el convenio.

En Álava, los acuerdos de empresa no pueden establecer compensación económica por supuestos distintos de las horas extras previstas en el convenio, fuerza mayor y situaciones imprevisibles.

CUADRO N.º 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA		Por descanso de 1,45 h de jornada ordinaria por cada hora extra, de mutuo acuerdo.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
ALBACETE	45 % con respecto a la hora ordinaria.		Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Obligación de crear un puesto de trabajo por cada 1500 horas extras realizadas.
ALICANTE	75 % con respecto a la hora ordinaria. 100 % en el caso de fiestas y domingos.	Posibilidad de compensación por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. En ningún caso se podrá superar las 80 h/año.
ALMERÍA	La fijan la dirección de la empresa y la RLT. No puede ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50 %.	Posibilidad de compensación por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. En ningún caso se podrá superar las 80 h/año.
ASTURIAS	Según tablas. En festivo se incrementa su valor en 1,70 €/h, también según tablas.	Se admite la compensación opcional por parte del trabajador por descansos en proporción al valor de las horas extras respecto a las ordinarias, cifrándose ello en 1,12 minutos.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
ÁVILA	Hora ordinaria más un 50 %.	Si se compensa por descanso retribuido, este será de dos horas por cada hora extra realizada.	Las que tengan una clara necesidad y no puedan sustituirse por nuevas contrataciones. En todo caso no podrán superar las 80 h/año persona.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
BADAJOZ	Las que se realizan fuera de la jornada laboral se incrementan en 1,45 minutos sobre la hora ordinaria.		Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
BALEARES			Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Reducción al mínimo indispensable.
BARCELONA	Según tablas.	Si se compensan con las horas ordinarias no procede su retribución como extras.	Las de carácter altamente excepcional y las estructurales: se realizan. No debiendo superar las 80 h/año persona.
BURGOS	Según tablas.	Se recomienda la posibilidad de compensar previo acuerdo, por descanso.	Fuerza mayor y las estructurales: se realizan.
CÁCERES	Incremento de al menos 75 % sobre la hora ordinaria.	Pueden compensarse por tiempo equivalente de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
CÁDIZ	Según formula específica con el recargo del 45 % en defecto de pacto.	Puede compensarse cada hora extra por 1,5 horas ordinarias o en metálico.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
CANTABRIA	Recargo del 75 % sobre la hora ordinaria.	Podrán ser compensadas con reducción de la jornada laboral proporcionalmente.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Se prohíbe la realización en período nocturno.
CASTELLÓN	Horas diurnas: 50 % sobre el valor de la hora ordinaria. Horas nocturnas y festivos: 75 %.	Posibilidad de compensación por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
CIUDAD REAL	75 % sobre hora normal.	Igual proporción en el caso de compensación por descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. No podrán exceder 2 al día, 10 al mes y 80 h/ año.
CÓRDOBA	Según tabla.		Incremento del 28 % las de realización nocturna.
CORUÑA, LA	Hora día laborable: 1,60. Hora festivos: 1,75.	Posibilidad de compensación por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
CUENCA	Recargo del 75 % sobre la hora ordinaria.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. No podrán exceder 2 al día, 15 al mes y 80 h/año.
GERONA		Compensación de las estructurales por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. No podrán exceder 2 al día, 10 al mes y 80 h/ año.
GRANADA	60 % sobre hora normal.		Totalmente prohibidas, salvo casos excepcionales.
GUADALAJARA	Según fórmula específica.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
GUIPÚZCOA	Recargo del 40 % o 65 % según laborable o festivo.	Se compensaran con 1,20 o 1,40 horas de descanso, con acuerdo.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
HUELVA	Según tabla.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Se constituye una comisión para estudiar la eliminación de las horas extraordinarias.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
HUESCA	• Las dos primeras horas y las 25 primeras del mes de entre 06:00 y las 22:00 h: 40 %. • Las que excedan de las 2 primeras y de las 25 h: 60 %. • Las que se realicen entre 22:00 y las 06:00 h y las de domingos, festivos y en período de descanso semanal entre las 00:00 y las 24:00 h: 75 %.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
JAÉN	40 % sobre valor hora ordinaria de lunes a viernes. En sábado el recargo es del 50 %. Con carácter excepcional, los domingos, un 60 %.	Pueden compensarse por descanso a razón de 84 minutos por cada hora extra, 90 minutos en sábados y 96 minutos en domingos y festivos.	Estructurales: se realizan. Las partes se comprometen a reducirlas al mínimo indispensable.
LEÓN	75 % sobre hora normal y fija un importe mínimo en las tablas salariales.		Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
LUGO	40 % del valor de la hora ordinaria.	Pueden compensarse entre las partes.	
LÉRIDA	Igual que la hora ordinaria.	Pueden compensarse previo acuerdo entre las partes por descansos.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las de fuerza mayor tendrán carácter obligatorio. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las 63 que exceden de la jornada anual de 1763 h/año.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
MADRID	Según legislación vigente	Se podrá compensar 1 hora por 1,45 horas de tiempo libre, que podrá acumularse.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
MÁLAGA	75 % del valor hora base más antigüedad.	Si se realizan más de 15 horas al mes en sábados, domingos o festivos el exceso se compensa con el mismo tiempo de descanso y un incentivo económico de 43,39 €/día o 5,43 €/hora o fracción.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Con el límite de 2 diarias; 15 al mes y 80 h/año retribuidas conforme a la hora base con recargo del 100 % o compensándose por descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.
MURCIA	1,40 de la hora ordinaria.	Posibilidad de compensarlas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
NAVARRA	Valor medio anual del año 2016 incrementado en igual porcentaje que los salarios reales.	Preferentemente se compensaran por descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan.
ORENSE	50 % sobre la hora normal	Posibilidad de compensación en metálico o tiempo de descanso a elección del empresario.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Se notificarán mensualmente a la autoridad laboral.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
PALENCIA	Según tablas.	Posibilidad de compensar por descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
PALMAS, LAS	Según cuantía que las partes fijen y acuerden las empresas, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 30 % del valor de la hora ordinaria.		Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
PONTEVEDRA	Según tablas.		Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. De 10 de la noche a 6 de la mañana se abonan con un recargo de un 25 %.
RIOJA, LA	Las dos primeras horas extras diurnas, incluidos domingos y festivos: un 40 % sobre la hora ordinaria. Las que excedan de las 2 primeras horas diarias o de 25 horas extras al mes: recargo del 60 % sobre la ordinaria. Las realizadas entre las 22 h y 6 h de la mañana: el 75 %.	Posibilidad de compensar con descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Las de fuerza mayor estarán exentos del incremento de cotización adicional.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
SALAMANCA	75 % sobre hora normal en laborables y un porcentaje superior domingos y festivos.	Posibilidad de compensar con descanso en los 2 meses siguientes a su realización a razón de 1,75 por uno.	Tope individual de 70 h/año. Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
SEGOVIA	45 % laborables y para no laborables y domingos y festivos el 65 %.	Podrán compensarse por descanso 2 por 1 dentro de los 2 meses siguientes a su realización.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Tope de realización 2 al día; 10 al mes; y 60 h/año.
SEVILLA	Remuneración según tablas específicas.	Posibilidad de compensación total o parcial por descanso, una hora extra por 1,30 h de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
SORIA	Remuneración según tablas salariales.	Posibilidad de compensarlas por tiempo de trabajo.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las partes acuerdan reducirlas al mínimo indispensable. En caso de no poder sustituirlas habrá un tope individual de 2 h/día y 80 h/año, que se abonarán según tablas incrementándose desde los festivos en el 200 % y ordinarias 140 %.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
TARRAGONA			Las empresas aceptan que únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando sea imprescindible, con comunicación previa al Comité o delegados de personal. Estructurales: se realizan.
TENERIFE	Según fórmula específica. Recargo mínimo del 75 %.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso, equivalente al 150 % de las horas realizadas.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Con el límite de 2 diarias, 10 al mes y 80 h/año.
TERUEL	Valor mínimo 13,70 € Retribución según arts. 80 y 56 de la OLIS.	Posibilidad de compensar por tiempo descanso de una hora y 45 minutos por cada hora extra de lunes a viernes, y de 2 horas si fuera sábado, domingo o festivo.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
TOLEDO	Según fórmula específica por importe del 125% de la hora ordinaria.		Las partes acuerdan la conveniencia de reducirlas al mínimo indispensable.
VALENCIA		Se recomienda la posibilidad de compensación preferentemente por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
VALLADOLID	Según tablas para cada categoría profesional.		

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
VIZCAYA		Posibilidad de compensarlas por tiempo de descanso a razón de 1,30 hora por cada hora trabajada en día laborable y 1,45 hora por cada hora trabajada en domingo y festivo. Preavisando a la empresa con 7 días. Con recargo del 45 % o 75 según día laborable o domingo / festivo.	
ZAMORA	175 % valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje a opción del trabajador.	La retribución se efectuará de común acuerdo entre las partes, bien en metálico o en tiempo de descanso. Posibilidad de acumularlas creando una bolsa horaria disfrutándose con posterioridad en fechas de común acuerdo.	Se suprimirán todos aquellas que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.
ZARAGOZA	• Las dos primeras horas y las 25 primeras del mes entre 06:00 y las 22:00 h: 40 %. • Entre las 25 h extras mensuales: 60 % (se incluyen todas las horas extras realizadas tanto las abonadas con el 40 %, 60 % y 75 %. • Las que excedan de las 2 primeras y de las 25 h: 60 %. • Las que se realicen entre 22:00 y las 06:00 h y las de domingos, festivos y en período de descanso semanal entre las 00:00 y las 24:00 h: 75 %.	Posibilidad de compensación por descanso	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales, a ser posible, se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

6.6. VACACIONES

Lo usual es establecer 30 días naturales de vacaciones que es el mínimo legal. No obstante, algunas provincias se desvían de lo dispuesto en el ET: Cáceres, Cádiz y Granada (3 días naturales), La Rioja (28 días laborales), Pontevedra y Salamanca (26 días laborables), Badajoz y Huelva (24 días laborables), La Coruña (23 días hábiles) y Albacete, Baleares, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, León, Palencia y Toledo (22 días laborables). Muchas de estas provincias cifran sus vacaciones en días laborables. Otras determinan el disfrute de un mínimo de días laborables, entre ellas Guipúzcoa, Soria y Zaragoza, que lo fijan en 26 días, Granada, Málaga y Orense en 22 días, y Almería en 21 días.

En Cáceres y La Coruña se establecen compensaciones económicas cuando se disfruten las vacaciones en período distinto a junio o septiembre, variando según el mes en que se trate.

Por lo que se refiere a la retribución por jornada vacacional, algunos convenios ofrecen fórmulas específicas, pero lo más usual es establecer retribuciones conforme al promedio obtenido por el trabajador en concepto de salarios, primas, antigüedad, etc., en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las vacaciones.

Como peculiaridades, puede destacarse que:

- Álava establece 2 días más de vacaciones en casos de fuerza mayor o necesidades urgentes de la empresa que conlleven una variación de las fechas asignadas al trabajador por el calendario laboral de la misma.
- Burgos y Guadalajara, 2 días naturales más para los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren en obra fuera de su residencia habitual y a más de 4 horas de esta.
- Guipúzcoa, 1 día más si, por necesidades de la empresa, se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual.
- En Valencia se añadirán 3 días laborables más si, por interés de la empresa y con el acuerdo de los trabajadores, las vacaciones se disfrutan en período diferente a junio-septiembre.
- En Tarragona y Barcelona deberán comenzar en lunes no festivo.
- En Cáceres, Tenerife y Valladolid, comienzan en día laborable.
- En Castellón, Málaga, Segovia, Las Palmas y Vizcaya, deberán ser en lunes, igual que en Las Palmas (o al siguiente día hábil).
- En Cuenca no pueden comenzar ni en domingo ni en festivo.
- En Valencia no pueden comenzar en sábado o domingo.
- En Toledo serán 26 días si el sábado es día laborable y 17 o 20 en verano y 5 o 6 días de mutuo acuerdo.
- En Castellón, La Coruña, Madrid, Palencia, Tarragona, Valencia y Valladolid se contempla la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos períodos.

Es destacable el hecho de que cada vez son más los convenios que establecen que los procesos de baja por incapacidad temporal (IT)

interrumpen el cómputo de las vacaciones (que deben prorrogarse por igual plazo).

En relación con estas situaciones de IT coincidentes con las vacaciones, debemos referirnos, en primer lugar, a la Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de octubre de 2007, que establecía que, salvo pacto individual o colectivo en contrario o derecho adquirido, la coincidencia del período elegido por el trabajador o aceptado por el mismo, con una situación de IT, no obligaría al empresario a fijar un nuevo período de vacaciones posterior, distinto del acordado.

Posteriormente, en Sentencia de 24 de junio 2009, este mismo tribunal (siguiendo la línea diferente sobre esa materia que va marcando el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea), consideró que, cuando la IT surge antes del comienzo del disfrute de las vacaciones (no así cuando surge durante su disfrute), el derecho a las mismas no se puede frustrar, por lo que habría que fijar una fecha distinta.

El disfrute fuera del período de referencia no es pues una regla, sino una posibilidad, a la que se acogen convenios de provincias como Guipúzcoa, Huesca, Teruel o Toledo. La duda surge sobre si el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta se extendería una vez finalizado el año natural al que correspondan. El Convenio de La Coruña contempla esta posibilidad. El de Alicante hace, incluso, referencia expresa a la sentencia del TJCE de 20 de enero 09, que establece el derecho del trabajador a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de IT, aunque hubiera terminado el año natural.

En Zaragoza, la IT por contingencias distintas a las situaciones de embarazo, maternidad o paternidad que coincida con las vacaciones, hace que estas puedan disfrutarse una vez finalizado el período de IT, con el tope de 1 meses a partir del final del año en que se haya originado.

En La Rioja, se pueden disfrutar en fecha distinta a la de IT o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural. Si coinciden con IT por contingencias distintas de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, podrán disfrutarlas cuando finalice la IT y siempre que no hayan transcurrido más de 1 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El momento del disfrute de las vacaciones suele ser el elemento que más problemática plantea, siendo habitual que el calendario de vacaciones se pacte con los representantes de los trabajadores o en su defecto con el trabajador, pacto que suele estar vinculado a los intereses de la actividad productiva de la empresa o familiares de los trabajadores. Por ejemplo, algunos convenios excluyen el período de mayor actividad de la empresa, otros dan preferencia en la elección del momento a los trabajadores con cargas familiares.

Normalmente el calendario de vacaciones suele publicarse con una antelación mínima de dos meses.

Una cuestión importante de las vacaciones es la de su disfrute, o no, con carácter ininterrumpido. En este supuesto es normal que durante una parte importante de su duración sea obligado el derecho a descansar ininterrumpidamente, fijando algunos convenios este período en 15, 20, 21 o incluso en 30 días consecutivos.

En el cuadro siguiente (cuadro n.º 18), puede verse el tratamiento dado al tema en las distintas provincias.

6.7. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se consideran permisos o licencias retribuidas las autorizaciones para faltar al trabajo durante el tiempo y por los motivos que se prevean

en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. Los convenios colectivos provinciales, cuando regulan esta materia, bien lo hacen para reproducir los términos legales o bien (y esto suele ser lo más habitual) para ampliarlos. Entre los permisos retribuidos destacan la licencia por matrimonio, por fallecimiento de familiares próximos, por enfermedad de un familiar, por alumbramiento de esposa, para acudir a consulta médica, formación, o a un deber público y personal.

La **licencia por matrimonio** es la que más variaciones presenta, pues oscila entre los 1 días en Castellón, Guipúzcoa, Navarra y Valencia, los 17 que tienen Álava, Badajoz, Cádiz, Córdoba y Tarragona, o los 16 que establecen Pontevedra y Vizcaya. El resto de convenios prevén 15 días.

En algunas provincias, además, existe la posibilidad de disfrutar días suplementarios sin retribución, como en Álava y Guipúzcoa (10) y Huesca (5). Hay que recordar que el ET fija esta licencia en quince días. En Albacete, esta licencia se ampliará 4 días en caso de desplazamiento de localidad. Baleares y Huelva contemplan una ampliación de los días en este supuesto.

Los permisos por **fallecimiento** de familiares o por nacimiento de hijos no ofrecen demasiadas especialidades. En el primero de los casos, el tope lo ostenta Pontevedra (15), Cantabria (8), Ávila (7), Navarra y Teruel (7), Álava, Burgos, Guipúzcoa, Huelva, Murcia, Las Palmas, Soria, Vizcaya, Zamora y Zaragoza (5), en caso de que el fallecimiento sea el del cónyuge, pues si se trata de otro familiar lo normal son 3 días.

Aunque algunos convenios provinciales siguen regulando los permisos por **nacimiento de hijo**, hay que señalar que el Tribunal Supremo ha reiterado que tras la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas ya no cabe el disfrute del permiso por nacimiento de hijo ni siquiera aunque esté recogido en el convenio colectivo.

Recuerda el Supremo que la equiparación legal de la duración de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores (de la madre biológica y del progenitor distinto de ella, en ambos casos de dieciséis semanas), tiene lugar cuando la norma que decide esa equiparación (el RDL 6/2019, que modifica el ET) decide igualmente eliminar del ET el permiso retribuido de 2 días por nacimiento de hijo, hasta entonces previsto en el artículo 37.3 b) del ET y que la redacción vigente del precepto legal no reconoce ya.

Por **alumbramiento de esposa** lo usual era conceder 2 o 3 días naturales (excepto Cáceres, Navarra, Orense y Las Palmas, con 4), aunque un buen número de provincias, para permitir los trámites legales, convierten estos días en laborables, como es el caso de Álava (2), Albacete (3), Asturias (3), Barcelona (2), Burgos (2), Cádiz (3), Cantabria (2), Castellón (2), Guipúzcoa (3 días, de ellos 2 laborables), Huelva (3), Jaén (2), Madrid (2), Málaga (3), Murcia (2), Pontevedra (3), Salamanca (2), Segovia (2), Soria (2), Toledo (2), Valencia (3), Valladolid (2), Vizcaya (2) y Zaragoza (2). Cada vez son más las provincias que asimilan esta licencia para los casos de adopción, preadopción o acogimiento.

En Huesca se aclara que el cómputo de los días laborables y naturales se realiza de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto si el trabajador conociera con anterioridad del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso se inicia a elección del trabajador el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Suele ser frecuente ampliar en uno, dos o hasta tres días estas licencias, cuando sea necesario efectuar un **desplazamiento**. Algunos convenios establecen previsiones acerca de dicho desplazamiento. En Lérida y Zamora se señala que este ha de ser de más de 100 kilómetros, en Toledo y Valencia de más de 50 kilómetros, en Burgos de más de 70 kilómetros en el viaje de ida, en Barcelona ha de ser superior a 200 kilómetros, como

en Vizcaya (donde se contempla 1 día más aún si es superior a 300 kilómetros), y en Guipúzcoa de al menos 300 kilómetros. En Jaén, la prórroga será de 1 día si la distancia del desplazamiento es superior a 15 kilómetros o inferior a 100, de 2 días si la distancia es entre 100 y 300 kilómetros, y de tres días para o distancias superiores.

Respecto a los permisos para **acudir a la consulta médica** por el tiempo que sea indispensable, la gran mayoría de los convenios que la regulan exigen al trabajador que presente justificante médico, bien del personal de la sanidad pública, o bien, a veces, de la privada.

Igualmente algunos convenios reconocen licencias por razones de **formación** o asistencia a **exámenes**, en muchos convenios, como no retribuidas.

También se consolidan cada vez más supuestos como el permiso por **matrimonio de padres, hijos, hermanos**, así como la ampliación del derecho a ausentarse en los casos de **enfermedad** de familiares por consanguinidad y afinidad, y su aplicación a las parejas de hecho.

En Zaragoza, previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos reseñados en el convenio. También establecen el derecho al disfrute de los permisos sin derecho a remuneración por los motivos consignados en convenio, pudiendo las partes convenir su descuento en nómina o posterior compensación o recuperación del tiempo no trabajado.

En materia de permisos retribuidos, a efectos de su disfrute, es muy común que los convenios reconozcan a las parejas de hecho que acrediten su condición y figuren inscritas en el correspondiente registro.

Algún convenio incorpora la jurisprudencia del Tribunal Supremo según la cual los permisos cortos (excepto el de matrimonio) deben

comenzar a disfrutarse en el primer día laborable de quien los tenga derecho a ellos, a contar desde que se produzca el hecho causante.

El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, publicó los nuevos permisos para cuidar a hijos y familiares enfermos y para conciliar, aplicables desde el 30 de junio de 2023. Entre los nuevos permisos se encuentra: el parental de hasta 8 semanas para el cuidado de niños mayores de un año, la ampliación del derecho a la adaptación de la jornada laboral de quienes cuiden a familiares dependientes, el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijo o menor con discapacidad y la ampliación del permiso por matrimonio a las parejas de hecho. El permiso parental de 8 semanas entró en vigor pendiente de desarrollo reglamentario.

Los nuevos permisos quedan como sigue:

Permiso	Descripción o cambio	Impacto en el permiso
Permiso parental	Permiso no retribuido, con una duración máxima de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años.	Novedad
Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario	Se amplía a 5 días de permiso retribuido. Se amplía el derecho a las parejas de hecho y a cualquier otra persona conviviente con persona trabajadora.	Antes eran 2 días de permiso (4 días si había desplazamiento).
Derecho a ausentarse por fuerza mayor	Permiso retribuido para ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes. Duración máxima de 4 días al año.	Novedad.

Permiso	Descripción o cambio	Impacto en el permiso
Permiso por fallecimiento familiar	Se equiparán matrimonio y pareja de hecho.	No cambia (2 días).
Adaptación de jornada	Se amplía al cónyuge y parejas de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2.º grado o personas dependientes que convivan con la persona trabajadora.	Se amplían los supuestos en que se puede solicitar la adaptación de jornada.
Excedencia y reducción de jornada por cuidado de familiares	Se incluye al cónyuge y pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.	No cambia.
Permiso de matrimonio	Se equiparán matrimonio y pareja de hecho.	No cambia.
Parto múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad	En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar íntegramente de las 2 semanas de ampliación del permiso.	Novedad.

Es preciso advertir que, en los últimos años, se está utilizando la vía de la concesión de permisos, o la mejora de los establecidos legalmente o el establecimiento de otros nuevos, para reducir de manera indirecta la jornada laboral anual.

CUADRO N.º 18. VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
ÁLAVA	30 días naturales.	17 días naturales.	**Cónyuge**: 5 días naturales más 3 de permiso no retribuidos (opcional). **Otros**: 2 o 3 días naturales. 2 días más si hay desplazamiento.	Hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
ALBACETE	22 días laborables.	15 días naturales. Por desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.	3 o 2 días naturales según parentesco. Por desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.	5 días por accidente o enfermedad grave. Por desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.
ALICANTE	30 días naturales. Pueden fraccionarse.	15 días naturales.	3, 2 o 1 días naturales más 2 por desplazamiento de > 100 km según parentesco.	3 o 2 días naturales, más 2 por desplazamiento más 10 km.
ALMERÍA	30 días naturales, al menos 21 días laborables.	15 días laborales.	2 o 3 días laborales según parentesco, más 3 por desplazamiento. 4 horas tíos y sobrinos.	2 días naturales, más 3 por desplazamiento.
ASTURIAS	30 días naturales o 22 laborables por acuerdo pueden fraccionarse.	15 días naturales.	3 días laborales dependiendo de parentesco.	2 días naturales.
ÁVILA	30 días naturales. La empresa podrá elegir 15, y el trabajador los otros 15 en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.	15 días naturales.	**Cónyuge**: 7 días naturales. **Otros**: (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad): 2 días naturales y 2 más por desplazamiento. Al menos 1 día será laboral.	Hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Al menos 1 día será laboral.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
BADAJOZ	24 días laborales.	17 días naturales.	(Parientes hasta 2.º grado) 3 días naturales. Con desplazamiento aumenta a 4 días.	(Parientes hasta 2.º grado) 2 días naturales. Se podrá ampliar hasta 4 días por desplazamiento fuera de la provincia.
BALEARES	22 días laborables.	15 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).	2 días naturales más 2 por desplazamiento.
BARCELONA	30 días naturales procurando su inicio en lunes no festivo.	15 días naturales, también parejas de hecho que acrediten su situación conforme a la Ley 10/98 de unión estable de pareja.	3 o 2 días naturales según parentesco. Máximo 5 días por desplazamiento igual o superior a 200 km.	2 días naturales. Máximo de 5 días por desplazamiento igual o superior a 200 km. Permiso de hasta 20 h/año para acompañamiento de familiares de 1.er grado con enfermedades oncológicas.
BURGOS	30 días naturales como mínimo, si comienzan en lunes. 21 continuados entre el 01 de junio y el 30 de septiembre. 2 días naturales más si al inicio de las vacaciones el trabajador se encuentra incorporado a una obra que diste más de 4 horas de su residencia habitual.	15 días naturales.	5, 4, 3 o 2 días naturales según parentesco, más 2 por desplazamiento. 4 horas para asistir al sepelio de tíos y sobrinos fallecidos.	5 días más 2 por desplazamiento, si la distancia es > 70 km viaje de ida.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
BURGOS *(continuación...)*	Con 4 días de hospitalización se paralizan las vacaciones, disfrutándose tras el alta, en fecha pactada de común acuerdo.			
CÁCERES	31 días naturales debiendo comenzar en día laboral.	15 días naturales.	4 días más 3 si hay desplazamiento.	4 días, más 3 si hay desplazamiento.
CÁDIZ	31 días naturales.	17 días naturales.	3 días naturales. Por desplazamiento, 3 días naturales más.	3 días naturales. Por desplazamiento, 1 día más.
CANTABRIA	30 días naturales o 26 días laborables. 21 días naturales deberán ser interrumpidos.	15 días naturales.	**Cónyuge**: 8 días naturales. **Hijos**: 6 días naturales. **Otros**: 3 o 2 días naturales. Si hay desplazamiento, sumará 1 o 2 días, según distancia.	3 o 2 días naturales según parentesco, más 1 o 2 días según distancia por desplazamiento.
CASTELLÓN	30 días naturales comenzando en lunes. Si hay fraccionamiento como máximo será de 2 semanas consecutivas	18 días naturales.	3 o 2 días naturales según parentesco. 4 días si hay desplazamiento.	5 días según parentesco. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o 4 días si hay desplazamiento.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
CIUDAD REAL	25 días laborables garantizándose 30 días naturales ininterrumpidos salvo acuerdo en contrario.	15 días naturales.	3 días más 2 por desplazamiento.	3 días más 2 por desplazamiento. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado. Un día por enfermedad grave de tíos (también los tíos políticos)
CÓRDOBA	22 días laborables, 15 consecutivos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y 7 también consecutivos en otro período que el trabajador pida con 1 mes de antelación.	17 días naturales.	3 o 2 días naturales, según parentesco, más 2 por desplazamiento, a partir de 90 km.	2 días naturales, más 2 por desplazamiento, a partir de 90 km.
CORUÑA, LA	24 días laborables pudiendo partir en 2 períodos, 11 a preferencia de la empresa y 12 del trabajador.	15 días naturales (también por inscripción oficial como pareja de hecho).	3 días laborales o naturales según parentesco, más 2 por desplazamiento. 2 días naturales si parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o 4 días naturales si hay desplazamiento.	3 días laborales, más 2 por desplazamiento. 2 días naturales si parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o 4 días naturales si hay desplazamiento.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
CUENCA	22 días laborables: jornada de lunes a viernes. 26 días laborables: jornada lunes a sábado. 17 o 20 se disfrutan de forma ininterrumpida y el resto de días de mutuo acuerdo.	15 días naturales.	3 o 2 días naturales, dependiendo del grado de parentesco, más 2 días si hay desplazamiento > 75 km.	3 o 2 días naturales, dependiendo del grado de parentesco o todo el tiempo que dure el hecho causante a elección del trabajador.
GERONA	30 días naturales, 26, 22 o 18 días laborables según jornada semanal.	15 días naturales. No se podrá acumular con las vacaciones, ni absorbidas.	4 o 2 días, según parentesco. A los que corresponde los 2 días podrán ampliarlo a 4 días por desplazamiento de > 150 km.	5 días laborables.
GRANADA	30 días naturales, 21 días deben ser laborables.	15 días naturales.	3 días, más 1 por desplazamiento para parientes hasta 2.º grado. 1 hora para familiares de 3.er grado.	3 días, más 1 por desplazamiento para parientes hasta 2.º grado.
GUADALAJARA	22 días laborables, más 2 días naturales para trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren en obra en lugar distinto al de su residencia habitual, que diste más de 4 horas, hasta esta última, computadas en medios de locomoción públicos.	15 días naturales (también por inscripción oficial como pareja de hecho o acreditación similar).	3 días naturales más 2 por desplazamiento a otra provincia, que no sea Madrid.	3 días naturales más 2 por desplazamiento a otra provincia, que no sea Madrid.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
GUIPÚZCOA	30 días naturales, debiendo disfrutarse 26 días laborables (siendo sábado día laborable a estos efectos). 1 día más si por necesidades de la empresa se modifica fecha de disfrute de vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual.	18 días naturales. Se podrá ampliar en 10 días más no retribuidos.	5, o 2 días naturales, según parentesco más 2 días por desplazamiento si hay desplazamiento (justificado y superior a 300 km).	3 días naturales, ampliables hasta 3 días más de licencia no retribuida, o 2 días naturales (más 2 si hay desplazamiento justificado y superior a 300 km.). Si tras 30 días consecutivos desde finalización de disfrute de la 1.ª licencia, enfermedad grave persiste, derecho a 2.ª licencia retribuida de 3 o 2 días naturales, según parentesco (sin ampliación por desplaza-miento), o a sucesivas licencias no retribuidas en los mismos supuestos y por igual tiempo. Por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario justificado: 2 días naturales, más 2 días si hay desplazamiento (justificado y superior a 300 km).

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
HUELVA	24 días laborables. Salvo acuerdo, se disfrutarán ininterrumpidamente. Nunca menos de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos salvo acuerdo en casos excepcionales.	15 días naturales. Por desplazamiento fuera de la provincia, 2 días más.	**Cónyuge**: 5 días laborables. **Otros**: 3 días laborables. Por desplazamiento fuera de la provincia, 2 días más	2 días laborables (solo en caso de intervención que no precise reposo domiciliario). Por desplazamiento fuera de la provincia, 2 días más.
HUESCA	30 días naturales. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, como crisis, reparaciones, inventarios y otros análogos, por acuerdo entre la empresa y la representación sindical.	15 días naturales.	5, 3 o 2 días naturales en función de parentesco, ampliables a más, en caso de desplazamiento.	5 o 2 días, más 2 si hay desplazamiento.
JAÉN	30 días naturales. Se procurará que el menos 15 días coincidan con el período de vacaciones escolares.	15 días naturales.	2 días naturales (al menos 1 será hábil). Ampliables en 1, 2 o 3 días según desplazamiento sea dentro de la provincia (2 días naturales) o (4 días naturales).	2 días naturales. Ampliables en 1, 2 o 3 días según desplazamiento, sea dentro de la provincia (2 días naturales) o fuera (4 días naturales).

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
LEÓN	22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en empresas con jornada semanal de 5 días. 26 días laborables en empresas con jornada de 6 días	15 días naturales.	**Cónyuge**: 4 días naturales. **Resto**: 3 días naturales. Por desplazamiento 1 día más.	3 días naturales. Por desplazamiento 1 día más.
LÉRIDA	30 días naturales de las cuales 15 ininterrumpidas salvo acuerdo de las partes.	15 días naturales.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.
LUGO	30 días naturales, preferentemente entre junio y septiembre.	15 días naturales.	4 días naturales cónyuges, hijos y padres o 5 días en caso de desplazamiento del 1 de enero al 26de julio. A partir del 26 de julio se amplía a 7 días por cónyuges e hijos. 2 días naturales según parentesco y 2 días más por desplazamiento. Por fallecimiento de tíos, un día.	2 días naturales más 4 días por desplazamiento (también para caso de parejas de hecho).

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
MADRID	21 días laborales. Pueden disfrutarse en varios períodos.	15 días naturales.	3 días naturales, primer grado de consanguinidad o afinidad, más 1 por desplazamiento o 2 en segundo grado, más 2 por desplazamiento desplazamiento de más de 50 km.	2 días naturales, más 2 por desplazamiento de más de 50 km.
MÁLAGA	30 días naturales entre junio y septiembre, preferentemente. Al menos 22 días serán laborales. Comenzarán siempre el primer día laborable de la semana.	15 días naturales.	2 días laborables. Por desplazamiento, 2 días laborables más.	2 días laborables (naturales si hubiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario). Por desplazamiento, 2 días laborables más.
MURCIA	30 días naturales, 21 ininterrumpidos. El resto, por mutuo acuerdo.	15 días naturales (también para parejas de hecho inscritas en registro correspondiente. Solo se concede licencia 1 vez cada 4 años, salvo que baja en Registro sea por fallecimiento de la pareja).	**Cónyuge**: 5 días naturales. **Otros**: 3 o 2 días naturales, según parentesco (4 si hay desplazamiento fuera provincia).	5 días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, abuelos, hijos y cónyuge.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
NAVARRA	30 días naturales, 15 deben ser sucesivos e ininterrumpidos.	18 días naturales.	**Cónyuge**: 7 días naturales más 2 por desplazamiento. **Otros**: 3 o 2 días naturales, más 2 por desplazamiento. En ambos casos, 2 días más si el desplazamiento es de más de 200 km.	2 días naturales más 2 por desplazamiento de más de 200 km.
ORENSE	22 días laborables, no siendo menos de 30 días naturales, preferentemente en junio, julio y agosto.	15 días.	2 días como mínimo (1 en caso de muerte de tío político) más 1 por desplazamiento fuera de la provincia.	2 días como mínimo más 1 por desplazamiento fuera de la provincia.
PALENCIA	22 días laborables. Pueden fraccionarse. Un período debe ser de 21 días naturales.	15 días naturales.	3 o 2 días naturales o laborables según parentesco. Un días más en caso de desplazamiento > 100 km.	3 días laborables o 2 naturales en función de parentesco, más 1 día laborable si hay desplazamiento > 100 km.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
PALMAS, LAS	30 días naturales. Comienzo en lunes o siguiente día hábil.	15 días naturales.	5 días hábiles: cónyuge hijos, padres o padres políticos. 3, 2 o 1 día naturales según parentesco. 1 día más si fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad ocurre en sábado. Si el desplazamiento es por fallecimiento de hermanos o hijos políticos: 2 días laborables más. Si es fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos y acontece fuera de isla de residencia y hay desplazamiento: 2 días naturales remunerados adicionales (con justificación).	2 días naturales.
PONTEVEDRA	22 días laborables, entre 15 de junio y 15 de septiembre.	16 días naturales.	15 días naturales: cónyuge e hijos; 5 días naturales para padres; 2 o 1 día natural resto familiares; 2 o 1 día naturales más por desplazamiento según parentesco.	2 días naturales más 2 por desplazamiento fuera de Galicia.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
RIOJA, LA	28 días laborables.	15 días naturales.	3 o 2 días naturales en función del parentesco o afinidad y hasta 4 días si requiere desplazamiento.	2 días naturales. Hasta 4 con desplazamiento.
SALAMANCA	26 días laborables y 4 domingos.	ET.	3 o 4 días naturales en función del parentesco, más 1 por desplazamiento.	3 días naturales más 1 por desplazamiento.
SEGOVIA	30 días naturales, comenzando en lunes. Al menos 21 días continuados entre 15 de junio y 15 de septiembre.	15 días naturales	4, 3, 2 o 1 días naturales según parentesco. 2 días más en caso de desplazamiento.	2 días laborables hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
SEVILLA	30 días naturales, 21 laborables para las empresas que trabajan de lunes a viernes y 25 días para los que lo hacen de lunes a sábado.	15 días naturales.	3 o 2 días hábiles según parentesco. Por desplazamiento se ampliará a 4 días.	2 días hábiles. Por desplazamiento se ampliará a 4 días. Por hospitalización: cónyuge. 4 días, hijos y parientes hasta 2.º grado, 2 días. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
SORIA	26 días laborables y 4 domingos (considerándose el sábado laborable). Al menos 15 días naturales entre el 15de junio y el 15de septiembre.	15 días naturales.	**Cónyuge e hijos**: 6 días laborables. **Otros**: 3 días laborables si hubiera desplazamiento de más de 30 km. 1 día más por desplazamiento fuera provincia.	2 días laborables más 1 o 2 por desplazamiento según si este es superior a 30 km o fuera de la provincia.
TARRAGONA	30 días naturales comenzando en lunes no festivo. Podrá fraccionarse en 2 por acuerdo. Uno de ellos será entre 15 de junio y 15 de septiembre (en este caso se contabilizarán 22 días laborables) En las empresas del sector de concesionarios y reparación de automóviles se excluyen los meses de julio y agosto, excepto para el 33 % de la plantilla y de forma rotatoria cada año).	17 días naturales. Parejas de hecho de cualquier orientación sexual: solo 1 licencia cada 5 años, salvo fallecimiento de uno de los componentes (plazo 3 años).	**Parientes** hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. **Cónyuge**: 5 días naturales. Más de 2 días naturales en ambos casos si hay desplazamiento fuera de provincia.	3 días naturales, de los que al menos 2 serán laborables. Intervención quirúrgica sin hospitalización: 2 días naturales. Más 2 días naturales, en ambos casos, si hay desplaza- miento fuera de la provincia.
TENERIFE	30 días naturales comenzando en un día laborable.	15 días.	3 días naturales o 5 para familiares hasta 2.º grado en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.	3 días naturales o 5 para familiares hasta 2.º grado en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
TERUEL	30 días naturales.	15 días naturales.	7 días naturales para cónyuge. 3 o 2 días naturales según parentesco. 4 días naturales si existe desplazamiento, excepto por fallecimiento del cónyuge.	3 o 2 días naturales según parentesco. 2 días por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad). Hasta 4 días naturales en cualquiera de estos supuestos si hay desplazamiento.
TOLEDO	22 días laborables para jornadas de lunes a viernes y 26 para jornadas de lunes a sábados. 17 o 20 días (si sábado es laborable) entre junio y septiembre ininterrumpidos, resto de mutuo acuerdo.	15 días naturales.	3 o 2 días naturales según parentesco. 1 o 2 días naturales más en caso de desplazamiento (al menos 50 km). 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos (2 días si hay desplazamiento).	2 días laborables. 4 días naturales más en caso de desplazamiento de, al menos, 50 km.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
VALENCIA	30 días naturales (excluyendo días festivos que no sean domingo). No pueden iniciarse en sábado o domingo. Si, de común acuerdo, se celebran en 2 períodos, al menos 21 días ininterrumpidos. Los 9 días restantes se fijan de mutuo acuerdo en caso de desacuerdo se amplía en un día más.	18 días naturales, posteriores o anteriores a petición del trabajador.	3 o 2 días naturales según parentesco, más 3 por desplazamiento (más de 100 km)	3 días naturales más 3 por desplazamiento (más de 100 km).
VALLADOLID	Como mínimo 30 días naturales, iniciándose en día laborable. Se podrán dividir en dos períodos. Salvo acuerdo en contrario, al menos la mitad se disfrutará entre 21 de junio y 21 de septiembre, con excepción del sector de climatización.	15 días naturales.	**Cónyuge e hijos**: 3 días laborables (1 día natural más en caso de desplazamiento). **Padres, padres políticos y hermanos**: 3 días naturales (más 1 día en caso de desplazamiento). **Otros familiares**: 2 días naturales (más 2 días en caso de desplazamiento).	Hasta 5 días accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
VIZCAYA	30 días naturales. Se inician el primer día laboral de la semana. Preferentemente en junio, julio, agosto y septiembre.	16 días naturales.	Cónyuge: 5 días naturales. Otros: 2 o 3 días naturales. Más 1 o 2 días por desplazamiento según más de 200 o más de 300 km.	3 o 2 días naturales según parentesco, más 2 días si desplazamiento de más de 300 km para cónyuge, padres e hijos consanguíneos, nietos o abuelos.
ZAMORA	30 días naturales.	15 días naturales.	5 días para cónyuge e hijos. 3 o 2 días naturales según parentesco, más 1 día por desplazamiento superior a 100 km.	3 días naturales, más 2 por desplazamiento superior a 100 km.
ZARAGOZA	30 días naturales. 26 serán laborables.	15 días naturales.	5 días para cónyuge e hijos. 3 o 2 días naturales según parentesco. 2 días más por desplazamiento de al menos 50 km.	5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, y además personas señaladas en el ET. 2 días más si hubiera que desplazarse al menos 50 km.

CUADRO N.º 19. OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ÁLAVA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos, hermanos políticos, o padres o padres políticos. 2 días más si desplazamiento.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas del Servicio Vasco de Salud. En los demás casos, límite 16 h/ año.		2 días naturales para asistir a consultas médicas de hijos disminuidos psicofísicamente que requieran desplazamiento fuera de la provincia.
ALBACETE	1 día natural. por desplaza- miento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.	1 día natural. Hijos o herma- nos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas y SS con justificación. En los demás casos, con límite de 16 h./año. Para hijo menor de 12 años o discapacitado, 12 horas máximo.		Disfrute permisos necesarios.
ALICANTE	1 día natural.		Por el tiempo necesario por consulta médica, con justificación del hecho.		En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido).
ALMERÍA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, herma- nos o padres.		Por el tiempo indispensable.	20 h/año para FPE vinculada a la actividad de la empresa para trabajadores con al menos 1 año de antigüedad acumulable por período de 5 años.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ASTURIAS	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.	Conductores: tiempo necesario renovación carné de conducir.	En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido).
ÁVILA			Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año. Tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto.	Por el tiempo necesario.	La asistencia a exámenes titulaciones oficiales. 6 horas semanales durante el período de preaviso en supuestos de extinción de contratos por causas objetivas, para buscar un nuevo empleo. Exámenes prenatales y preparación parto: tiempo indispensable. Adopción y acogimiento sesiones de preparación e información. 12 h/año acompañamiento familiares 1.er grado. 8 horas al año de libre disposición con preaviso día anterior.
BADAJOZ	1 día natural. 2 días si el traslado es fuera de la provincia	1 día natural por matrimonio de hijos. 2 días si el evento se celebra fuera de la provincia			

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
BALEARES	1 día, 2 días más por desplazamiento fuera de la isla.	1 día para hijos, hermanos o padres. 2 días más no retribuidos en caso de ser fuera de la isla.	Por el tiempo indispensable para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 12 h/ año.	Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes oficiales, máximo 2 convocatorias por asignatura. Medio día de trabajo (no fraccionable) por año natural para atender asuntos propios de carácter oficial.
BARCELONA	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario per- miso retribuido para consulta a especialistas del Servei Catalá de la Salut. En los demás casos, límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	Regulan, igualmente, el supuesto de nacimiento de hijo sin prestación por cuidado de menor: 2 días laborables y 2 más por desplazamiento.
BURGOS	Según ET.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año. Hasta 12 h/ año para acompañar a cónyuge e hijos a médicos especialistas.	Según ET.	Tiempo para derechos educativos generales y formación profesional, según lo regulado por ley. 1 día de libre disposición. Una hora por nacimiento prematuro y a reducir la jornada hasta en 2 horas, con disminución proporcional del salario.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
CÁCERES	2 días.			Por el tiempo indispensable.	Un día asuntos propios con preaviso de 48 h, por tiempo establecido para disfrutar de derechos educación general y Formación Profesional.
CÁDIZ	1 día natural.	1 día natural para hijos y hermanos.		Por el tiempo indispensable.	Las horas necesarias para examinarse, previa justificación. 1 día natural para Comunión de hijos o hermanos. Máximo 3 días/año para acompañar cónyuge centros de diagnóstico a más de 70 km del domicilio.
CANTABRIA	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/ año.	Por el tiempo indispensable.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
CASTELLÓN	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/ año.		1 día natural en caso de siniestro de vivienda. Hasta jornada para examen o renovación carné conducir.
CIUDAD REAL	2 días.	1 día para hijos, hermanos o padres más 1 día por desplazamiento.	Por el tiempo necesario por consulta médica, con justificación.		Hasta 8 h/año para acompañar al médico a hijos y mayores dependientes del trabajador, con justificación
CÓRDOBA	1 día natural más 2 días naturales por desplazamiento.	1 día natural. Para hijos, herma- nos, hermanos políticos o padres, 2 días naturales por desplazamiento.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS o sanidad privada. En los demás casos, límite 16 h/año. Por el tiempo indispensable en casos de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban tener lugar durante la jornada de trabajo. Por el tiempo necesario para acompañar a hijos menores con más de un 66 % de invalidez a médicos correspondientes.	Por el tiempo indispensable.	Según ley.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
CORUÑA, LA	1 día.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 22 h/año.	Por el tiempo indispensable.	
CUENCA	1 día.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario. Por acompañamiento al médico de menores y descendientes, 8 h.	Por el tiempo indispensable.	En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido). Hasta 6 h/año para acompañar al médico a hijos de hasta 10 años y mayores dependientes del trabajador.
GERONA	1 día natural.		Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	Funciones sindicales o de representación: tiempo indispensable.
GRANADA	1 día.	1 día para hijos o hermanos.	Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.	Por el tiempo indispensable.	5 h/año para asistir a asambleas convocadas por las centrales sindicales firmantes del convenio, o por los delegados sindicales.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
GUADALAJARA	1 día natural.	1 día natural para hijos o hermanos y hermanos políticos, más 1 día por desplazamiento de más de 150 km.	Por el tiempo necesario por consulta a médico de cabecera o especialista SS, con justificación del hecho.	Por el tiempo indispensable.	Según disposiciones legales vigentes.
GUIPÚZCOA	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año. Por el tiempo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban tener lugar durante la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	
HUELVA	1 día.	1 día en caso de hijos, nietos, hermanos y padres (si coincide con un día laboral).		Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes de titulaciones oficiales, previa presentación de la papeleta de examen.
HUESCA	1 día.	Tíos o hermanos: 1 día natural.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/ año. Por el tiempo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban tener lugar durante la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	ET.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
JAÉN	1 día.	ET.	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo. 1 día por intervención menor del trabajador, que no cause baja (2 días si es fuera de la provincia). Permiso de 4 horas (1 día si es fuera de la provincia) para acompañar al hijo a la consulta médica (con prescripción o justificación médica).	Por el tiempo indispensable.	20 horas laborables por asuntos propios, no recuperables si no se disfruta, se compensa con 9,23 €/horas. Cada año de vigencia del convenio los trabajadores dispondrán de 6 días de asuntos propios, recuperables previa solicitud con antelación de 48 h.
LEÓN	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/año. Por el tiempo indispensable exámenes prenatales y prepa- ración para el parto.	Por el tiempo indispensable.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
LÉRIDA	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo preciso para consultas a especialistas SS (límite de retribución: 16 h/año natural). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes oficiales con un máximo de 3 convocatorias con justificación de matrículas y de presentación a exámenes y debiendo aprobar, al menos, la mitad de las asignaturas en las que esté matriculado.
LUGO	1 día	1 día natural para hijos y hermanos más 1 día por desplazamiento fuera de la provincia.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En caso de consulta a médico de cabecera de la SS, límite de 20 h/año. Trabajadoras embarazadas tienen derecho a la realización de exámenes prenatales y preparación al parto dentro de la jornada laboral (preaviso y justificación).	Por el tiempo indispensable.	ET.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
MADRID	1 día.	1 día natural para padres, hijos o hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año que se puede utilizar para el propio trabajador o para acompañar a hijos de hasta 16 años o que sufran una discapacidad acreditada.	ET.	10 horas de libre disposición para asuntos propios. Acompañamiento al médico del cónyuge, parientes 1.er grado, para tratamientos oncológicos y diálisis, 20 h.
MÁLAGA	1 día laborable.	1 día laborable para hijos o padres. 1 día natural familiares 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Legislación vigente.	Legislación vigente.	8 horas para asuntos propios.
MURCIA	1 día.	1 día natural para hijos, hermanos o padres	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año, sin superar las 2 h y 30 min por consulta.		ET y demás disposiciones legales de general aplicación.
NAVARRA	1 día natural.	1 día natural para hermanos, padres hijos y familiares 2.º grado consanguinidad o afinidad.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.		8 horas para asuntos propios. Por el tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ORENSE			El tiempo necesario con justificación. Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y preparación para el parto.		Por exámenes, el tiempo necesario con justificación. Por el tiempo indispensable para asistir a cursos necesarios y recuperar el carné de conducir, cuando la pérdida de los 12 puntos fuera por causas estrictamente imputables a la empresa.
PALENCIA	1 día.	1 día laborable para hijos. 1 día natural para hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.	Por el tiempo indispensable.	1,5 días de libre disposición. Por exámenes, el tiempo necesario con justificación. Donaciones de sangre, el tiempo necesario con un máximo 4 h/día y un máximo de 2 días año.
PALMAS, LAS	1 día.	1 día natural para hijos, nietos, hermanos.	20 h/año para consultas médicas cónyuge o hijos menores o parientes 1.er grado.	Por el tiempo indispensable.	A los trabajadores que realicen estudios nocturnos se les concederá el tiempo necesario que permita su asistencia a la jornada de comienzo de dichos estudios.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
PONTEVEDRA	1 día natural.	1 día natural para hijos y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 22 h/ año.	Por el tiempo indispensable.	Por realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
RIOJA, LA	1 día.	1 día natural para hijos, padres y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.		Según ley.
SALAMANCA	2 días naturales.	1 día laborable.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.	ET.	ET. 1 día laborable opcional asuntos propios.
SEGOVIA	2 días laborables.	1 día para padres, hijos o hermanos consanguíneos o afines.	Por el tiempo necesario y con justificación. 20 h asistencia a hijos <12 años. Tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto. 1 día laborable consulta especialistas de hijos disminuidos.	Por el tiempo indispensable 8 h.	La asistencia a exámenes titulaciones oficiales.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
SEVILLA	1 día hábil.	1 día hábil para padres, hijos y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.	Hasta 8 horas con justificación.	Permiso de lactancia.
SORIA	1 día.	1 día natural para padres, hijos y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos, límite 16 h/ año. También ese límite para asistir al médico con hijos que sean disminuidos psicofísicos.	Por el tiempo indispensable.	Por exámenes el tiempo necesario con justificación con límite de 16 h/año.
TARRAGONA	1 día laborable.		Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite. 25 h/año y en tratamiento oncológico, 10 días más.	Por el tiempo indispensable.	Para aprendices: 12 medias jornadas en tiempo de exámenes. Para todo el personal: 2 días al año para preparar exámenes. Licencia para asistencia a exámenes. Debiendo justificar la asistencia al mismo. Permiso para conciliar vida familiar y laboral: 1 día, preavisando 48 horas antes.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
TENERIFE	1 día.		Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/ año.		Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación.
TERUEL	1 día natural.	1 día natural para hijos, padres y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 18 h/ año. 1 día natural para acompañar al cónyuge o hijos a visitas de especialistas SS, cuando estas visitas requieran desplazamiento.	Por el tiempo indispensable.	4 horas por asistencia de funerales de nueras y yernos. 1 día natural por Comunión hijos.
TOLEDO	1 día, más 2 días laborables por desplazamiento, desde localidad anterior.	1 día laborable para padres, hijos y hermanos.	El tiempo necesario con justificación para consultas a médico de cabecera o a especialistas. El tiempo imprescindible para acompañar a hijos y mayores dependientes al médico (solo retribuidos hasta 6 h/año).		

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
VALENCIA	1 día natural más 2 días por desplazamiento (más de 50 km).	1 día natural (si matrimonio en día laborable) más 2 días no retribuidos en caso de desplazamiento (más de 50 km).	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS, o consulta médica de asistencia general, con límite de 16 h/año en este último caso.	Por el tiempo indispensable.	Por el tiempo necesario de asistencia a exámenes oficiales. 8 horas de libre disposición para asuntos propios.
VALLADOLID	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos y padres consanguíneos y afines.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	Hasta 10 horas al año no continuadas, para asistencia a exámenes oficiales.
VIZCAYA	1 día natural.	1 día natural para hijos, hermanos y padres consanguíneos o políticos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite. 16 h/año. Por el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Por el tiempo indispensable.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ZAMORA	2 días.	1 día para hijos, hermanos y padres consanguíneos o políticos.	El tiempo necesario, con justificación. Menores de 18 años 20 h/año.	Por el tiempo necesario.	Por el tiempo necesario de asistencia a exámenes oficiales.
ZARAGOZA	1 día.	1 día natural para hijos, hermanos o padres.	El tiempo necesario. Límite 16 h/año.	Por el tiempo necesario.	

6.8. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Las licencias no retribuidas no están previstas en la normativa legal, disfrutándose, por lo tanto, por acuerdo individual o colectivo entre empresario y trabajador.

Son numerosos los convenios colectivos provinciales que regulan este tipo de licencias, concediéndolas en general, en casos extraordinarios, al personal que tenga un determinado tiempo de antigüedad cumplido en la empresa.

Estas licencias están condicionadas a su solicitud previa, siendo frecuente la fijación de un período mínimo y máximo de duración. Su concesión suele estar ligada a las necesidades del servicio.

CUADRO N.º 20. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ÁLAVA	En el caso de fallecimiento del cónyuge o familiares se podrá pedir, al término de las licencias retribuidas propias al caso, otra licencia no retribuida de 3 días naturales. Si transcurridos 30 días consecutivos de la licencia retribuida por enfermedad de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, esta persiste, se podrá solicitar otra licencia no retribuida de 2 días naturales. Si circunstancias productivas y organizativas lo permiten, el trabajador podrá ampliar la licencia por matrimonio hasta 10 días más que no serán retribuidos.
ALBACETE	En caso extraordinario, debidamente acreditado se concederá 1 día sin percibo de haberes.
ALICANTE	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración. Por razones de guarda legal de > 8 años o un disminuido físico o psíquico, tiene derecho a reducción de la jornada entre 1/8 y 50 % de la jornada laboral, con reducción de la retribución.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ASTURIAS	Las necesarias para concurrir a exámenes. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica para acompañar a un familiar con el que conviva. • Reducción de jornada entre 1/8 y un máximo de la mitad de la misma para cuidado de menor de 12 años o discapacitado. • En caso extraordinario año sabático. • Trámites de adopción.
ÁVILA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados y con previo aviso, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.
BALEARES	La licencia por matrimonio de familiares podrá extender en 2 días más no retribuidos cuando el matrimonio se celebre fuera de la isla.
BARCELONA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa. En aquellas empresas que su proceso productivo lo permita, el trabajador con más de 5 años de antigüedad podrá solicitar una licencia no retribuida con el límite de 12 meses (tiempo sabático) cuando esta tenga por fin su desarrollo profesional y humano. Hasta 24 h/año de licencia sin sueldo para asuntos personales o familiares (con preaviso de 7 días naturales).
CANTABRIA	Licencia asuntos propios máximo 4 días por año natural con preaviso a la empresa de 72 horas. Por acuerdo en caso concreto licencias horarias inferiores a la jornada sin necesidad de preaviso.
CASTELLÓN	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa. Las empresas dedicadas a la actividad de fontanería y electricidad podrán otorgar permisos no retribuidos con una duración mínima de 7 días y máxima de 30 días consecutivos al año, si el trabajador justifica su petición y lo solicita con antelación mínima de 7 días, salvo caso urgente y extrema necesidad.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
CIUDAD REAL	La licencia para acompañar al médico a hijos y mayores dependientes no será retribuida a partir de 8 h/año.
CÓRDOBA	7 días adicionales de permiso no retribuido para trabajadores extranjeros cuando fallezca el cónyuge, los padres o hijos que residan en el país de origen.
CORUÑA, LA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados se concederá licencia por 5 días, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.
CUENCA	De hasta 4 meses para asuntos propios en casos de adopción internacional o relacionados con la salud de carácter grave de hijos, padres o hermanos.
GERONA	Los trabajadores disponen de 20 h/año para asuntos propios, preavisando con 7 días de antelación.
GUADALAJARA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa. En aquellas empresas que su proceso productivo lo permita, el trabajador con 5 años de antigüedad podrá solicitar una licencia no retribuida con el límite de 12 meses de «tiempo sabático» cuando esta tenga por fin el desarrollo profesional y humano del trabajador. Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
GUIPÚZCOA	La licencia matrimonial retribuida se podrá ampliar por un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida, y en algunos supuestos, las licencias por enfermedad de un familiar en 3 o 2 días añadidos a la que corresponda en cada caso. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla y que correspondan a la centrales sindicales legitimadas para integrar la representación sindical negociadora del convenio, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta 5 días/año de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas (preaviso de 48 o 72 horas, según días utilizados).

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
LEÓN	Los trabajadores con antigüedad mínima de 3 años pueden solicitar una licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni de más de 150 días, que supone la suspensión del contrato de trabajo en situaciones de especial complicación extrema necesidad para cuidado de un familiar, hasta el 3er grado de consanguinidad o afinidad.
LUGO	El trabajador puede solicitar (a partir del 26 de julio de 2019) días de licencia no retribuida en caso de enfermedad grave de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad, pudiendo las empresas denegar el permiso por causas organizativas.
NAVARRA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración. En ningún caso estas licencias podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la empresa concedente de las mismas. Máximo 16 h/año para acompañar a cónyuge o pariente en 1.er grado para acompañar al médico de la Seguridad Social.
PONTEVEDRA	Las empresas deberán conceder, en caso de necesidad y previo aviso y justificación, un permiso sin retribuir de hasta 10 días naturales por desplazamiento en caso de enfermedad grave de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
SEGOVIA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.
TERUEL	Licencia de hasta 5 días naturales sin retribución, por motivos familiares diversos que se añadirán a las licencias retribuidas, si el trabajador da preaviso con antelación mínima de 24 horas. El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada. Los necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios. Por el tiempo necesario para asistir a juicio de empresa o a curso de formación profesional. Asistencia a funeral de tío carnal.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
TOLEDO	Permiso no retribuido de 2 días laborables o 4 días naturales si hay desplazamiento de, al menos, 50 km por nacimiento de nietos. Licencia sin sueldo de hasta 4 meses para asuntos propios, en relación con la adopción internacional o con enfermedad grave de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad. A partir de 6 h/año no se retribuye el permiso para acompañar a hijos y mayores dependientes al médico.
VALENCIA	Hasta 3 días en caso de enfermedad de un hijo acumulable a la licencia retribuida propia del caso, cuando ambos cónyuges trabajen. La empresa podrá otorgar cualquier licencia previa solicitud por escrito y debidamente justificada con preaviso de 48 horas y obligación de justificación posterior. Permiso no retribuido de 2 días por desplazamiento en caso de matrimonio de familiares (adicionales al permiso retribuido de 1 día natural).

6.9. DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS O DE LIBRE DISPOSICIÓN

Los días de asuntos propios o de libre disposición son un permiso de configuración convencional que tiene como finalidad facilitar tiempo a las personas trabajadoras (que tienen ocupados todos los días laborables con la jornada de trabajo) para realizar gestiones personales que no pueden efectuarse durante el descanso semanal.

Normalmente el convenio colectivo puede establecer las directrices reguladoras de este permiso, de forma que las partes negociadoras pueden determinar, o no, si son días recuperables. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que cuando los días de asuntos propios no se integren en la determinación de la jornada laboral anual, no se computan como

tiempo de trabajo aunque el convenio prevea su carácter retribuido, es decir, estos días son tiempo de trabajo efectivo cuando hayan sido computados dentro de la jornada anual pactada en el convenio, y en caso contrario tienen el carácter de días recuperables, incluso aunque el convenio lo califique de día retribuido.

Así pues, debemos prestar especial atención a cuál es la regulación convencional de este tipo de permisos y a la práctica que venga realizando la empresa sobre la recuperación de los días de dicho permiso, a fin de determinar si procede su cómputo a efectos del complimiento de la jornada máxima de trabajo o si, por el contrario, estamos ante días recuperables.

Los convenios colectivos provinciales de la industria del metal que regulan estos permisos son escasos.

En **Albacete** se pacta un día al año sin retribución.

En **Ávila** se pactan 8 horas al año de libre disposición, previo aviso el día anterior a su disfrute.

Badajoz y **Córdoba** establecen un día de asuntos propios previa petición por escrito con 48 horas de antelación sin justificación. En Badajoz se señala que no podrá disfrutarse simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa.

En **Baleares** tienen un permiso retribuido de media jornada una vez al año para asuntos propios de carácter oficial.

El convenio colectivo de **Barcelona** efectúa una regulación detallada de esta licencia o permiso para asuntos propios, «sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad».

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender

asuntos personales o familiares, manteniéndole el alta en la Seguridad Social. De muto acuerdo, se puede pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Señalan que, aquellas empresas en las que el proceso productivo lo permita, las personas con una antigüedad mayor de 5 años podrán solicitar licencia sin sueldo por un máximo de 12 meses (tiempo sabático), con el requisito de que la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Se establece, igualmente, un permiso, en este caso retribuido, de 1 horas por año, de libre disposición, a disfrutar por horas o en jornada completa, debiendo mediar preaviso de la persona trabajadora con 7 días naturales.

La utilización de este permiso debe pactarse entre las partes. En caso de ausencia de acuerdo, la empresa deberá informar, en el plazo de 2 días laborables desde que se realice la petición, de la causa de denegación, tras esto, la persona trabajadora puede, con un nuevo preaviso de 7 días naturales, comunicar a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado, no pudiendo coincidir éste con puentes o añadirse al período de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad.

En **Burgos** se dice que dentro de la jornada anual efectiva cada trabajador dispone de un día al año de libre disposición, previa solicitud con al menos 7 días de antelación.

En este convenio se pacta que este día no podrá disfrutarse en la misma fecha por más de un 10 % de la plantilla, no pudiendo utilizarse por más del 50 % del personal perteneciente a cada departamento. Si se superan los límites señalados, la empresa sorteará qué trabajadores pueden disfrutar el permiso.

En **Jaén** los trabajadores disponen de 16 horas laborables de descanso para asuntos propios no recuperables. Estas horas se fijan de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiendo solicitarse con 48 horas de antelación. La empresa puede rechazar la solicitud por causas ETOP. El trabajador puede solicitar la intervención de la Comisión Paritaria.

En **Madrid** cada persona trabajadora dispone, dentro de la jornada anual, de 10 horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su jornada individual de trabajo efectivo se reducirá en esas horas. La fecha de disfrute debe acordarse entre las partes.

En **Málaga** el permiso de horas puede disfrutarse de forma fraccionada por horas.

El convenio provincial de **Vizcaya** regula de forma pormenorizada el permiso «horas de libre disposición». En 2023 son 8 horas recuperables total o parcialmente, devengándose cada año natural en proporción al tiempo de trabajo efectivo dentro del año natural, no pudiendo acumularse para su disfrute en períodos posteriores.

El período será como mínimo de 1 hora completa, y solicitarse con 4 días de antelación. La empresa puede denegar la solicitud por causas organizativas o productivas justificadas por escrito, en plazo máximo de 2 días desde la solicitud. Si la empresa no contesta, el silencio se considera positivo.

Las horas de libre disposición se recuperarán a razón de 8 horas, en 2023. En 2024, hasta 2 horas tienen el carácter de no recuperables y 6 serán recuperables, y en 2025, 4 horas serán recuperables y 4 no. La recuperación será dentro del año natural. En caso de imposibilidad justificada de recuperar las horas centro del año natural de devengo, podrá diferirse la misma hasta los 2 primeros meses del año natural siguiente.

En **Sevilla** se pactan 8 días de libre disposición.

En **Valencia** las personas trabajadoras disponen también de 8 horas para asuntos propios de la jornada anual de trabajo, por lo que su utilización supondrá detraerlas de esta. La fecha de disfrute será a elección del trabajador si media un preaviso de 15 días, salvo acuerdo entre las partes, en cuyo caso no será necesario tal preaviso.

El convenio de **Navarra** regula también el disfrute de 1 día de libre disposición, sin que ello implique reducción de la jornada laboral individual anual, preavisando con 1 semana natural en que se disfrute, salvo pacto en contrario. Si no hay acuerdo y hubiera expirado el año natural, la empresa procederá a descontar de la nómina el equivalente a 1 día de salario.

6.10. TURNICIDAD, NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

La regulación convencional de los complementos de turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos está relacionada con el modelo clásico de producción industrial fordista que implica, en algunas de las actividades del sector del metal, un tipo de organización del trabajo mediante equipos de trabajadores a lo largo de las 24 horas del día y durante los siete días de la semana. Ello supone, a su vez, una variedad de horarios de entrada y salida que exige una rotación de los equipos de trabajo, al menos, en los sistemas de producción continua.

Este tipo de prestación del trabajo ha dado lugar a un tipo de remuneración que trata de compensar las variaciones semanales o quincenales en los horarios diarios, mediante complementos de turnicidad, nocturnidad o trabajo en domingos y festivos, debido en algunos casos al perjuicio que puede causar en la salud física y psíquica del trabajador, y por las alteraciones que estos horarios pudieran producir en la normal integración del trabajador en su vida familiar y social.

El complemento de **turnicidad** no tiene, en general, una regulación detallada en los convenios provinciales, principalmente porque este ámbito de negociación no es el más adecuado para determinar el horario diario y semanal que supone el trabajo a turnos y su rotación, siendo más apropiada su regulación en la propia empresa.

Así, las referencias al trabajo a turnos suelen consistir en la fijación de pluses de turnicidad, o de cantidades concretas.

Siguiendo el art. 36.3 ET, la jurisprudencia ha considerado como **trabajo a turnos**:

> Toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Atendiendo a esta definición se extraen tres notas o elementos que caracterizan el sistema de trabajo a turnos:

- Se trata de una forma de organización del trabajo en equipo.
- La sucesión de los trabajadores en los mismos puestos de trabajo debe responde a un «cierto ritmo, continuo o discontinuo».
- Sea cual fuera la forma de organización del trabajo en equipo adoptada por el empresario, el trabajador realizará su prestación laboral «en horas diferentes en un período determinado de días o semanas», o lo que es lo mismo, forma parte del objeto de la prestación de un trabajador a turnos el que este realice sus servicios en «horas diferentes», si bien dentro de ciertos períodos, ya se determinen estos por días o por semanas.

La rotación o alternancia en las franjas horarias de prestación del trabajo, para el desempeño sucesivo de un mismo puesto de trabajo por distintos trabajadores, es una condición esencial para la existencia del sistema de trabajos a turnos. **Quedan al margen** de la definición anotada arriba todos aquellos supuestos en los que el trabajador tiene asignado un mismo horario de trabajo de forma continua y estable, así como todas aquellas organizaciones del tiempo de trabajo en las que, pese a existir dos o tres horarios distintos (como, por ejemplo, mañana y tarde o mañana, tarde y noche), no concurren los elementos característicos del sistema de trabajo a turnos, por lo que en tales casos, como ha puesto de relieve la doctrina, solo coloquialmente, pero no desde una perspectiva «técnico-jurídica», podrá decirse que un trabajador está asignado al «turno» de la mañana, al de tarde o al de noche.

Según el art. 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajos:

> En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, se tendrá en cuenta, para organizar el trabajo de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo que lo haga con carácter voluntario (Art. 36.3 ET).
>
> En las empresas cuya actividad laboral requiera un régimen de turnos, y si así lo requiere la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día del descanso semanal (previsto en el art. 37.1 ET) o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En las citadas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que efectivamente suceda, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 1 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

El art. 34.8 ET, tras las modificaciones realizadas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha instaurado el derecho a la adaptación de su jornada laboral y a solicitar la flexibilidad horaria, dentro de la que se incluirá el cambio de turno, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que dichas adaptaciones resulten «razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

En la negociación colectiva se pactarán los **términos de su ejercicio**, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Los **pluses de domingos y festivos** están relacionados con la distribución irregular del horario semanal. Los convenios provinciales subrayan la competencia empresarial en exigir el cumplimiento cuando el sistema de trabajo se realiza de forma continua, o bien surgen peculiares circunstancias en la empresa que exigen este trabajo extraordinario.

Los convenios suelen aludir en estos casos a la base de cálculo de este complemento, que suele ser el salario base más la antigüedad, aunque otros se remiten a cantidades fijas establecidas en las tablas salariales en relación con la categoría o grupo profesional. Los porcentajes son variables y oscilan entre un 20 % y un 75 %.

Los pluses o complementos salariales que recibe el trabajador por realizar su actividad en domingos o festivos –siempre que no haya sido

contratado para trabajar en esos días de la semana– tienen naturaleza compensatoria por la privación del descanso semanal en esos días.

Algunos convenios provinciales (Asturias, Cádiz, Cuenca, Salamanca o Vizcaya) retribuyen con un plus de domingos o festivos a aquellos que trabajan a turnos de 6 o 7 días. Estos pluses salariales suelen consistir en una cuantía que figura en las tablas salariales y que se revaloriza anualmente.

Hay convenios en que el tiempo de trabajo en festivos tiene la consideración de horas extraordinarias y para realizarlo debe haber acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En la actualidad, cerca de 20 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal pactan este tipo de compensación económica.

PROVINCIA	PLUS O COMPLEMENTO SALARIAL
ASTURIAS	Los trabajadores que realicen de forma habitual trabajos en domingos o festivos reciben un plus según tablas, así como los que trabajan a turnos o los que trabajen de forma esporádica en dichos días. Las horas que trabajen se consideran horas extras, debiendo negociar su realización con la RLT.
ÁVILA	Se refiere a los trabajadores de empresas de mantenimiento de instalaciones, señalando que tienen derecho a 15 días de descanso por cada uno de ellos.
ALMERÍA	Las personas deberán trabajar los domingos cuando su jornada no comprenda dicho día cuando por necesidad del servicio que presta la empresa así lo requiera, teniendo derecho a percibir 38,07€/domingo.
BADAJOZ	Se regula un plus de guardia, cuya cuantía depende de si se trata de un día laborable o no, y no tienen la consideración de horas extraordinarias, al contrario que en Cáceres, que la tienen.
CÁDIZ	Los trabajadores de cuarto y quinto turno perciben, por trabajar en sábado o domingo, el 80% de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.

PROVINCIA	PLUS O COMPLEMENTO SALARIAL
CASTELLÓN	Fija su cuantía en las tablas salariales.
CÓRDOBA	Se abona un denominado «plus de servicios permanentes». También, regula un plus especial en festivos singulares: 1y 6 de enero, jueves y viernes Santo, 24, 25 y 31 de diciembre y el día de la fiesta local.
CUENCA	Los que trabajen a turnos perciben un complemento específico según tablas.
GUADALAJARA	Fija su cuantía en las tablas salariales.
GUIPÚZCOA	Pactan su cuantía en las tablas salariales.
HUELVA	Pactan su cuantía en las tablas salariales.
MADRID	Regula una retribución para los trabajos habituales en domingos y festivos. Si es excepcional, se negocia su retribución en el seno de la empresa.
PONTEVEDRA	Los trabajadores perciben un incremento del 25 % sobre todos los conceptos económicos.
RIOJA, LA	Los domingos y festivos se abonan a razón del salario base más la antigüedad o ex categoría.
SALAMANCA	Los trabajadores a turnos por necesidades de la producción perciben un plus pactado en tablas.
SEVILLA	Pactan su cuantía en las tablas salariales.
TOLEDO	Se pacta un complemento en tablas, que podrá sustituirse de mutuo acuerdo entre las partes por un día de descanso.
VALENCIA	Los trabajos realizados en domingos o festivos por empresas en las que no se trabaje habitualmente en esos días, se retribuyen con un incremento del 75 % sobre el salario percibido en jornada normal, sin perjuicio del descanso compensatorio que corresponda.
VALLADOLID	Pactan su cuantía en las tablas salariales.
VIZCAYA	Empresas que trabajan a turnos y este sea de 6 o 7 días, se abona a los trabajadores un plus, dependiendo de si es sábado, domingo o festivo.

La práctica totalidad de los convenios que hacen referencia al **trabajo nocturno** se limitan a trasladar la definición que efectúa el artículo 36.1 del ET, señalando que este es el que se presta de forma habitual o no, en el marco temporal de las 22:00 horas de la noche hasta las 6:00 horas de la mañana, bien de forma expresa o remitiéndose a la norma estatutaria.

Respecto a su retribución, ya el ET señala que tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, a no ser que el salario establecido al trabajador se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Así, los convenios establecen un incremento, generalmente sobre el salario base, que oscila entre el 25 % de Alicante, Almería, Ávila, Baleares, Burgos, Cantabria, Castellón, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Lérida, Madrid, Murcia, Orense, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Toledo, Valencia y Zamora y el 20 % de Ciudad Real, Cuenca, Guipúzcoa, Jaén, León, Las Palmas, Rioja y Tenerife.

En otros convenios se abona el 15 % (Albacete), el 28 % (Córdoba), el 30 % (Badajoz, Cádiz y Palencia), el 35 % (Málaga y Teruel) o se establece una cuantía específica en las tablas salariales (Álava, Asturias, Barcelona, Cáceres, Huelva, Soria y Vizcaya). Zaragoza y Navarra no lo cuantifican.

Suele ser frecuente que los convenios provinciales diferencien a la hora del devengo de este plus entre la prestación laboral en período nocturno, que no alcanza o supera las 4 horas, que se remunera proporcionalmente al tiempo trabajado, frente a la prestación de trabajo que sí supera las 4 horas, en cuyo caso el devengo del incremento se computa a jornada completa.

Igualmente, casi todos los convenios establecen una serie de excepciones para su devengo, que suelen estar relacionadas con las funciones que efectúa el trabajador, como son las de vigilancia, de guardería, o bien por razón de que en su contrato estaba previsto y pactado que el trabajo se realizará en período nocturno, de manera que en la determinación del salario base está incluida dicha circunstancia.

CUADRO N.º 21. TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

PROVINCIA	REGULACIÓN
ÁLAVA	Complemento de nocturnidad según tablas por día.
ALBACETE	El trabajado nocturno tendrá un incremento del 15 %, salvo que el trabajo se haya establecido atendiendo a que sea nocturno por su propia naturaleza.
ALICANTE	Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá un incremento, como mínimo, de un 25 % sobre el salario base.
ALMERÍA	Para los trabajadores mayores de 18 años en régimen de turnos se puede acumular por períodos de hasta 4 semanas, el medio día y del descanso semanal, o bien separarlo del correspondiente al día completo, para su disfrute en otro día de la semana. Cuando el trabajador no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (12 horas), se podrá reducir el mismo hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas en los días inmediatamente siguientes. Las empresas en proceso continuo podrán desplazar los festivos a lo largo del año natural. Complemento de turnicidad: en proceso continuo: 109,78 €/mes. En turno cerrado:82,39 €/mes. Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá un incremento, como mínimo, de un 25 % sobre el salario base. Los festivos podrán compensarse en metálico por mutuo según tablas.
ASTURIAS	Si el descanso habitual coincide con un festivo, el primer día de trabajo siguiente se abonará como trabajo en festivo, según tablas. Se establece un plus de turnicidad, por día trabajado, según tablas. Plus de festivos según tablas. Plus de **nocturnidad** por día trabajado, según tablas. Este plus no es incompatible con el de turnicidad. No obstante, las partes prevén la posibilidad de compensar el plus de nocturnidad por descansos compensatorios.

PROVINCIA	REGULACIÓN
ASTURIAS *(continuación...)*	La opción la ejercerá el trabajador dentro de los 10 días siguientes a la realización de las horas nocturnas, y la compensación se efectuará dentro de los 4 meses siguientes en proporción al valor del importe del plus respecto al valor de la hora ordinaria.
ÁVILA	En las empresas de mantenimiento de instalaciones, cuando prestan servicios en días no laborables, el trabajador tendrá derecho a un día y medio de descanso por cada uno de aquellos, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con una retribución horario según categorías. El complemento de trabajo nocturno se abonará si se trabaja más de una hora, sin exceder de cuatro. El complemento se percibe por las horas trabajadas y, si las horas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.
BADAJOZ	Plus **nocturno**: 2,09 €/hora. Por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, el salario diario se incrementa en un 20 % más antigüedad. Las empresas que por su naturaleza contractual realizan actividades de mantenimiento en domingo y festivos de forma habitual abonarán un plus de 40,00 €. Para las horas de trabajo nocturno o la jornada que tenga dicho carácter se establece un recargo del 30 %, sin plus de asistencia. Plus de **prolongación de jornada** para operarios con funciones de mantenimiento para reparaciones de instalaciones y maquinaria mediante la observancia de un medio de alerta, esta guardia se remunera con 20,81 €/día no laborable euros por día de custodia. Los días laborables se abonan a razón 8,33 €/día.
BALEARES	La bonificación económica del trabajo nocturno será, como mínimo, el 25 % del salario bruto, regulándose de acuerdo a las siguientes normas: si se trabaja más de una hora y menos de cuatro, la bonificación se percibe por horas trabajadas y, si exceden de cuatro, se abonan por toda la jornada. Se excluye de esta bonificación al vigilante, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno, así como a los trabajadores ocupados en jornada diurna, que obligatoriamente deban realizar trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de situaciones catastróficas.

PROVINCIA	REGULACIÓN
BALEARES *(continuación...)*	Con el objeto de que el trabajador no trabaje de noche de manera continua, la Dirección de la empresa debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo absoluta imposibilidad, en cuyo caso oirá el informe de los representantes de los trabajadores.
BARCELONA	Plus de trabajos nocturnos 1,09 €/hora. Cuando por razones organizativas de las empresas, las funciones de los trabajadores de guardería o vigilancia se realizarán en sistema de turnos, de forma que un trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas en otros, no se tendrá derecho a la percepción de dicho plus cuando se trabaje de noche.
BURGOS	Plus de nocturnidad del 25 % del salario base.
CÁCERES	La nocturnidad se computa sobre el salario convenio, más antigüedad: un 20 %.
CÁDIZ	Los trabajadores afectados por el régimen de turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 7 % del salario bruto por día trabajado, y del 13 % los que trabajen de lunes a domingo. La bonificación del trabajo nocturno será del 30 % del salario bruto. Cuando se trabaje más de una hora, pero menos de cuatro, se percibirá por las horas trabajadas. Si se trabajan más de cuatro horas se abonará por toda la jornada realizada. Ningún trabajador puede permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Plus de festivos: 66,78 € por día trabajado en cualquiera de los 14 festivos del calendario laboral.

PROVINCIA	REGULACIÓN
CANTABRIA	Los trabajadores del 4.º y 5.º turno percibirán por los períodos de trabajo de sábado, domingo o festivo, un plus del 80 % sobre el valor de la hora ordinaria de su categoría. Complemento de nocturnidad del 25 % del salario bruto, abonándose por horas trabajadas si se trabajan más de una hora y menos de cuatro. Si se trabajan más de cuatro horas se perciben por jornada completa. La distribución del personal en los relevos es de incumbencia de la empresa. Con objeto de que el trabajador no trabaje de noche de forma continuada, dentro de la misma categoría u oficio, la empresa debe cambiar los turnos semanalmente, salvo caso de absoluta imposibilidad, en cuyo caso debe oírse al comité de empresa o delegado de personal. Se excluyen del abono del plus el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos y contratados para realizar su función en período nocturno, así como el personal ocupado en jornada diurna que hubiera realizado obligatoriamente trabajos en período nocturno por catástrofes.
CASTELLÓN	Complemento de **nocturnidad** del 25 % sobre el salario base. Plus de **turnicidad**: quienes presten trabajo a turnos percibirán las cantidades que por grupo profesional se establecen en tablas.
CIUDAD REAL	Plus **nocturnidad** del 20 % del salario base. Plus **turnicidad** del 7 % del salario base.
CÓRDOBA	Plus **turnicidad** (día efectivo de trabajo): 1,50 € Las empresas que presten servicios de forma permanente que estén excluidas de la obligación de conceder el descanso dominical, abonarán a sus trabajadores un plus de 170,05 € por mes (14 pagas). Plus **nocturnidad** del 28 % del salario base.

PROVINCIA	REGULACIÓN
CORUÑA, LA	Complemento de nocturnidad según tablas, abonándose por horas trabajadas si se trabajan más de una hora y menos de cuatro. Si se trabajan más de cuatro horas se perciben por jornada completa. La distribución del personal en los relevos es de incumbencia de la empresa. Con objeto de que el trabajador no trabaje de noche de forma continuada, dentro de la misma categoría u oficio, esta debe cambiar los turnos semanalmente, salvo caso de absoluta imposibilidad, en cuyo caso debe oírse al comité de empresa o delegado de personal. Se excluyen del abono del plus: el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, contratados para realizar su función en período nocturno, así como el personal ocupado en jornada diurna que hubiera realizado obligatoriamente trabajos en período nocturno por catástrofes.
CUENCA	Plus nocturnidad del 22,5 % valor de salario/hora ordinaria. Las empresas que trabajen a turnos, de forma que incluyan domingos y festivos que no tengan la consideración de abonables y recuperables, abonarán un plus de 50 €/mes.
GERONA	Plus nocturnidad del 25 % de los conceptos fijos asimilables al salario mensual en función de las horas trabajadas dentro de las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.
GRANADA	Las empresas en régimen de turnos de lunes a viernes, y que necesiten trabajar la jornada del sábado, del domingo y festivos, deberán, obligatoriamente, acordar con los representantes de los trabajadores la forma de cubrir los servicios de esos días. Si no hubiera acuerdo, la empresa podrá contratar a los trabajadores que necesite para esos días, siempre que sean contratos superiores a 3 meses. Si las necesidades fueran inferiores a tres meses, la Comisión Mixta emitirá un informe en plazo de 15 días, aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días.
GUADALAJARA	Complemento de nocturnidad del 30 % del salario base.

PROVINCIA	REGULACIÓN
GUIPÚZCOA	Plus de trabajo nocturno del 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria, excluidos pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad, primas a la producción o de carencia de incentivos, ni partes proporcionales de festivos, domingos, pagas extras y vacaciones. La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con lo siguiente: • Si trabaja en el las 22:00 y las 6:00 horas, más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibe solo por hora trabajada. • Si las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas exceden de 4, se cobra con la bonificación toda la jornada realizada, se halle o no comprendida en tal período.
HUELVA	En plus de **nocturnidad** se abonará a razón de un 25 % del salario base. **Turnicidad**: 287,59 €/mes. Mañana o tarde de 24 y 31 de diciembre: 62,52 €. Noche: 187,56 €.
HUESCA	**Nocturnidad**: 20 % del salario bruto si se trabajan 2 h. sin exceder de 4 h. La bonificación se percibe por hora trabajada. Si exceden de 4 h se cobran con la bonificación de toda la jornada realizada, se halle o no comprendida en tal período.
JAÉN	Plus de **turnicidad** de 1,83 € por día de trabajo en que se participe en la rotación de turno. Las empresas que tengan establecido o puedan establecer un 4.º turno, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana garantizando el descanso de los días semanales y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana y tarde) o (mañana, tarde y noche), deben abonar a los trabajadores una prima de 11,61 € diarios. Este plus es incompatible con el plus de turnicidad. Plus de **trabajo nocturno** del 20 % sobre el salario base, abonándose por horas trabajadas, si se trabajan más de una hora y menos de cuatro. Si se trabajan más de cuatro horas se perciben por jornada completa. Se excluyen del abono del plus: los trabajadores ocupados en jornadas diurnas que realicen obligatoriamente trabajos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

PROVINCIA	REGULACIÓN
LEÓN	Complemento del 20 % del salario bruto por cada hora trabajada siempre que se trabajen como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. **Turnicidad**: 8 % del salario bruto.
LÉRIDA	Complemento del 25 % del salario bruto, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
LUGO	Complemento por turnicidad del 20 % del salario base. Complemento de disponibilidad días laborables y fines de semana y festivos.
MADRID	Los domingos y festivos se abonan por la retribución de convenio, más antigüedad. Complemento de nocturnidad del 25 % según tablas, abonándose por horas trabajadas si se trabajan más de una hora y menos de cuatro. Si se trabajan más de cuatro horas se perciben por jornada completa. La distribución del personal en los relevos es de incumbencia de la empresa. Con objeto de que el trabajador no trabaje de noche de forma continuada, dentro de la misma categoría u oficio, la empresa debe cambiar los turnos semanalmente, salvo caso de absoluta imposibilidad, en cuyo caso debe oírse al comité de empresa o delegado de personal. Se excluyen del abono del plus: el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, contratados para realizar su función en período nocturno, así como el personal ocupado en jornada diurna que hubiera realizado obligatoriamente trabajos en período nocturno por catástrofes.
MÁLAGA	Plus de **turnos rotativos** (mañana, tarde y noche) de 101,85 € mensuales. Los trabajadores que trabajen en sábado, domingo o festivos cobrarán un plus equivalente al 40 % del salario base de su categoría. Plus de **nocturnidad** del 35 % del salario bruto más la antigüedad.
MURCIA	Plus de nocturnidad del 25 % del SB.

PROVINCIA	REGULACIÓN
NAVARRA	Las empresas quedan facultadas para modificar el régimen privativo del trabajo, pudiendo establecer turnos no nocturnos de trabajo para cada trabajador, de una duración de 50 días laborables al año, sin que ello implique un aumento de la jornada laboral. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad se entiende otorgado en este precepto. Plus de **nocturnidad** según la cuantía media de este plus en 2021 + 4,5 %. Las empresas de nueva creación aplicarán la siguiente fórmula: $\frac{\text{Salario garantizado}}{100} \times 0{,}0476$
ORENSE	Plus de nocturnidad del 25 % del salario base.
PALENCIA	Plus de **turnicidad** de 4,18 € por día trabajado. Plus de **nocturnidad** del 30 % del salario base más el plus de asistencia y el de locomoción.
LAS PALMAS	Plus de nocturnidad del 20 % del salario base.
PONTEVEDRA	Plus de nocturnidad del 25 % del salario base, comprendiendo la parte proporcional de festivos y fin de semana en que el trabajador realice el trabajo nocturno.
RIOJA, LA	Plus de nocturnidad cuando se trabaja entre las 22:00 y las 6:00 h, del 20 % del salario base de grupo y del complemento ex categoría. Si el tiempo es inferior a 4 h, solo se abona el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas de trabajo exceden de 4, se abona el plus correspondiente a toda la jornada laboral. Queda exceptuado del plus el personal que realice labores de vigilancia o portería de noche, contratados expresamente para realizar su trabajo por la noche.

PROVINCIA	REGULACIÓN
SALAMANCA	Plus de **nocturnidad** del 25 % del salario base, hasta 4 horas se percibe por hora trabajada. Por más de 4 horas se cobra por toda la jornada. Los trabajadores que realicen su jornada de turnos y trabajen los domingos y festivos, percibirán 61,88 € por día (domingo o festivo) o la parte correspondiente en proporción a la jornada realizada, entendiéndose por jornada: el tiempo trabajado comprendido entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del domingo o festivo, aparte del salario base y demás conceptos salariales, descansando el día correspondiente en la semana siguiente.
SEGOVIA	Complemento de **nocturnidad** del 25 % del salario base, abonándose por horas trabajadas si se trabaja más de una hora y menos de cuatro. Si se trabajan más de cuatro horas se perciben por jornada completa. La distribución del personal en los relevos es de incumbencia de la empresa. Con objeto de que el trabajador no trabaje de noche de forma continuada, dentro de la misma categoría u oficio, la empresa debe cambiar los turnos semanalmente, salvo en caso de absoluta imposibilidad, en cuyo caso debe oírse al Comité de Empresa o Delegado de Personal. Se excluyen del abono del plus: el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, contratados para realizar su función en período nocturno, así como el personal ocupado en jornada diurna que hubiera realizado obligatoriamente trabajos en período nocturno por catástrofes. Plus de nocturnidad para los trabajadores que presten servicios en turnos rotativos y a jornada completa en cada turno, del 5 % del salario base y en proporción al tiempo trabajado en turnos. En las empresas que trabajen a 3 **turnos** de forma continuada abonarán a cada trabajador por cada domingo o festivo un complemento adicional al 5 % de 28,18 €.

PROVINCIA	REGULACIÓN
SEVILLA	Los trabajadores sometidos a triple **turno** recibirán 2,99 € por día trabajado. Los trabajadores que, por la naturaleza de la actividad que desarrollen trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, en concepto de plus de doble turno, 2,18 € por día efectivo de trabajo. Plus de **nocturnidad** del 25 % del salario base, excepto si el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese trabajo por descansos. Las empresas están obligadas a preavisar con 5 días naturales de antelación los cambios que afecten los turnos inicialmente asignados según el calendario establecido.
SORIA	Plus de **nocturnidad** de 13,21 € por jornada trabajada. **Turnicidad**: 79,25 €/mes. Las cuantías solo son para noviembre y diciembre.
TARRAGONA	Turnicidad: 20 % del salario del convenio, que es incompatible con la nocturnidad. Si concurren ambas circunstancias el 25 %.
TENERIFE	Plus de nocturnidad del 20 % del salario base.
TERUEL	Plus de nocturnidad del 35 % del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.
TOLEDO	Plus de **nocturnidad** del 30 % del salario base. Plus de **turnicidad**: 10 % del salario base.
VALENCIA	Plus de **turnicidad**: 3 % del salario de Grupo diario. Plus de **nocturnidad** del 25 % del salario de Grupo.
VALLADOLID	Plus de **turnicidad**: 36,57 €. Los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos percibirán 30,00 € salvo que su salario se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios señalados en domingos y festivos. Plus de **nocturnidad** del 25 % del salario bruto, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

PROVINCIA	REGULACIÓN
VIZCAYA	En las empresas que trabajen a **turnos** y este sea de 6 o 7 días a la semana, se abonará al trabajador en sábados, domingos o festivos: 42,13 €/día por cada sábado y 52,70 € por cada domingo o festivo. Complemento de reten de: 26,36 €/día. Este complemento no se abonará cuando en esos días se está haciendo uso por la empresa de la bolsa horaria, ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extras. Plus de **nocturnidad** de 8,69 €/día o 1,12 €/hora.
ZAMORA	Cuando por necesidades del servicio se acuerde realizar la actividad en festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente, percibiendo sus salarios reales o fracciones incrementadas en un 50 %. Plus de **nocturnidad** del 30 % del salario bruto y siempre que el trabajo no sea nocturno por su propia naturaleza. Plus de **turnicidad** de 33,44 € mensuales.
ZARAGOZA	Los trabajadores que operen con pluses regulados por el propio convenio provincial y la OLIS como nocturno, así como con sistemas de primas que tengan su base de cálculo en las tablas del convenio y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento de igual cuantía al de las tablas vigentes que operan cada año.

6.11. SERVICIOS DE RETÉN, DISPONIBILIDAD Y GUARDIAS

La regulación en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal de las guardias y tiempo de trabajo, es muy escasa al tratarse de una cuestión de enorme complejidad. Únicamente tratan esta materia los convenios de Almería, Badajoz, Baleares, Barcelona, Cáceres, Castellón, Córdoba, La Coruña, Huelva, Lugo, Pontevedra, Tarragona y Vizcaya.

Tanto el tiempo de presencia, en el que el trabajador permanece a disposición de la empresa en expectativa de desarrollar su actividad laboral, como las cláusulas de disponibilidad horaria y su calificación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) como tiempo de trabajo efectivo, presentan una casuística diversa y una falta de regulación en sus aspectos retributivos, además de una ausencia de concreción de numerosas circunstancias como plazos, presencia o duración de la disponibilidad.

Dichos convenios colectivos provinciales regulan aspectos como los que se desarrollan a continuación.

El **Almería** las empresas, previa consulta con la RLT, podrán establecer un servicio de guardia, localizada o presencial, en domingos, festivos o en días laborables, fuera del horario habitual de trabajo. En las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, previa justificación, se abonan gastos de desplazamiento y manutención, en su caso.

Los trabajadores adscritos a un determinado servicio y que cumplan los requisitos técnicos requeridos podrán adscribirse voluntariamente por períodos de un año renovables. De realizarse un calendario de guardias, la guardia localizada tiene dos componentes:

- **Disponibilidad**: es el período de tiempo, fuera del horario habitual de trabajo, en el que la persona trabajadora debe estar permanentemente localizada mediante un sistema o artefacto remoto proporcionado por la empresa. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos.
- **Intervención de guardia**: es el tiempo empleado en solucionar la incidencia, que empieza a computarse una vez contestada la llamada. Si no se puede solucionar tal incidencia de forma remota, se efectuará de forma presencial, y si requiere desplazamiento se compensan a la persona trabajadora, previa justificación, los gastos de desplazamiento y manutención.

El convenio de **Badajoz** señala que, en los trabajos de reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías o cobertura de trabajo por ausencias de algún trabajador, cuando la jornada ordinaria sea prolongada –incluso en festivos– mediante un medio de alerta cuyo uso obtenga la intervención del trabajador para atender o reparar la avería o dar la cobertura necesaria, se considera como guardia y custodia y se retribuyen con una cuantía, dependiendo si es día laborable o festivo.

En **Baleares** el servicio de guardia o retén se regula para las empresas de mantenimiento o servicios de asistencia técnica. Se trata de «guardias localizadas o presenciales» en sábado, domingo, festivos o en días laborales, de carácter voluntario por parte del trabajador fuera del horario habitual y para atender incidencias en los servicios contratados por los clientes, con obligatoriedad de efectuarlo como mínimo 1 año desde el inicio del servicio, renovable y con preaviso mínimo de 3 meses en supuesto de cese de su realización. La empresa debe pactar la realización de estos servicios con la RLT y en ausencia de esta con los trabajadores.

En **Barcelona**, por razones técnicas, organizativas, de producción o por requerimiento contractual por terceros, se puede implantar un servicio de retén consistente en estar localizado fuera de la jornada de trabajo, que no tiene la consideración de tiempo de trabajo, pero que está dotado de una compensación económica. En retén el trabajador puede «administrar su tiempo, dedicarse a sus necesidades e intereses personales, sin que se le exija permanecer en un lugar concreto», pero con la obligación, si se le llama, de cumplir el compromiso de atender las llamadas de la empresa, sin plazo predeterminado para realizar el servicio.

Por su parte, el servicio de guardia consiste en estar localizable, indicándole la empresa al trabajador dónde ha de estar, obligándole a un «tiempo de respuesta inmediato determinado para acudir al centro de trabajo, o dónde o cómo tenga que desarrollar su actividad». Este tiempo está considerado como de trabajo efectivo a efectos de su retribución.

En **Cáceres**, la situación de disponibilidad, guardia o retén no tiene la consideración de jornada de trabajo.

En **Castellón**, aquellas empresas que, por necesidad de su actividad, precisen que las personas trabajadoras electricistas y fontaneros que inicien o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular dicha jornada, les serán compensadas, mediante un plus denominado «de trabajo», el cual no puede ser ni compensado ni absorbido.

Se entiende que este plus retribuye la actividad de la persona trabajadora que inicia o finaliza su jornada laboral diaria en el tajo. La cuantía se recoge como «Plus Trabajo» en las tablas salariales. Este plus se incrementa en un 50 % de su cuantía cuando el lugar de trabajo está a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

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

Para todos aquellos trabajos que vengan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección y mantenimiento y montajes derivados de estos, y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo, y también en aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán la consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor y por consiguiente, de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 %, y cuando estas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el 100 5 del valor de la hora ordinaria.

Las horas extras, dependiendo de si se realizan en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán compensarse en libranzas o en el incremento de vacaciones en los mismos porcentajes anteriormente fijados. Al efecto

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

Como consecuencia de lo que se haya acordado en lo referente a las horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos personas trabajadoras, y en un número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto, la empresa y la RLPT, si la hubiera, o las propias personas trabajadoras, si no la hubiere, establecerán turnos rotativos de forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ninguna persona trabajadora pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

El **retén** consiste en la situación que afecta a la persona trabajadora de estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada «localización», consistente en la cantidad correspondiente al «plus de localización semanal» contenido en las tablas salariales por cada 7 días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para estos.

La valoración diaria de este plus se fija en las tablas salariales, con los respectivos importes de los conceptos «lunes-viernes», «sábados» y «domingos y festivos».

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

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

La jornada de trabajo entre desplazamientos, jornada ordinaria y horas extras, no podrá en ningún caso superar las 12 horas desde que la persona trabajadora abandone la ubicación de la empresa hasta la vuelta a la misma, garantizando que entre la finalización de la jornada y el inicio de la próxima medie al menos 12 horas.

En **La Coruña**, al personal que voluntariamente se encuentre a disposición de la empresa, localizable mediante teléfono móvil o busca, y se le requiera para prestar trabajo efectivo durante ese tiempo de disponibilidad, tiene derecho a un descanso de 8 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral, considerándose trabajo efectivo ese tiempo de trabajo que se encuentra dentro de las 8 horas de descanso. También cobrarán un plus.

El convenio de **Huelva** contiene la regulación más pormenorizada de todo el Sector del Metal. Atendiendo al carácter de las empresas de servicios, la prestación de estos, allí donde sean requerida, se ajustará a las siguientes condiciones:

- **Servicios de semana de retén**: consisten en que la persona trabajadora afectada por este servicio, y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio durante la semana de retén de guardia, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.
- **Servicios de retén de fin de semana**: consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que dicha persona trabajadora tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas establecido por la ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.
- **Cambios de jornadas**: esta modalidad conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con la RLT en jornada ordinaria en los calendarios laborales que cada centro tenga acordado. Para atender estas circunstancias, las empresas podrán establecer horarios en ciclos de 8 horas de mañanas, tardes o noches. Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de jornada no podrán estar en esta situación más de 3 semanas seguidas en un período de 2 meses, obteniéndose a cambio una compensación económica mientras dure esta situación, por cada día efectivo de cambio de jornada.

(continuación...)

Los festivos y domingos tendrán una compensación consistente en una cantidad establecida en tablas. Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

Con relación al cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se acuerda respetar las condiciones más beneficiosas que vengan disfrutando las personas trabajadoras ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

- **Atención de avisos por rescate y emergencia para el sector de la elevación:**

  Este servicio cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial y el horario de atención de avisos por averías los sábados, domingos, y festivos, durante las 24 horas del día los 365 días del año y englobará todos los rescates y emergencias que se comuniquen.

  Mediante turnos rotativos semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que realice este servicio estará disponible y localizable, conforme a los horarios establecidos en el calendario laboral, a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir el mismo.

  El personal asignado a este servicio figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador.

  El técnico que, en el desempeño de sus tareas del servicio tenga alguna asistencia que resolver en el intervalo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, podrá retrasar su incorporación al horario normal del día siguiente, cumpliendo las horas de descanso y computándose la jornada laboral al completo sin necesidad de recuperar dichas horas.

(continuación...)

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las cantidades recogidas en las tablas salariales. Independientemente, y en el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.

Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con la RLT.

- **Atención de avisos por averías, sábados, domingos, y festivos para el sector de la elevación:**

  Este servicio consistirá en una localización y disponibilidad del técnico para que pueda ser requerido, en el caso de averías, y se realizará los sábados, domingos, y festivos, con un horario matinal continuo por día que no excederá de más de 5 horas. Si coincide este servicio en los días 25 de diciembre y 1 de enero, solo se acudirá a rescates y emergencias.

  La compensación económica por la localización y disponibilidad será la establecida en las tablas salariales.

  En el caso de que se requiera al técnico para alguna intervención, percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.

  Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con la RLT.

Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizarán de la siguiente forma: la empresa confeccionará una lista con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar los mismos, las cuales prestarán los servicios requeridos. Si son de retén, será por turno rotativo semanal, y los de cambios de jornadas, mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga a la persona trabajadora a estar dispuesta a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista.

Las listas de voluntarios serán abiertas, presentándose al comité de cada empresa en caso de que sea requerido por este. Estas listas de voluntarios serán independientes para cada modalidad de servicios especiales. Si no existe el suficiente personal voluntario para todos estos servicios especiales que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación con el fin de prestar dichos servicios.

Todas las personas trabajadoras que realicen estos servicios percibirán el complemento económico establecido en tablas.

El convenio de **Lugo** regula un plus de disponibilidad con carácter de complemento salarial no consolidable, guardias no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad fuera de la jornada laboral, teniendo la consideración de tiempo de trabajo compensable como horas extraordinarias o como período de descanso a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada de lunes a viernes y de 2 horas los domingo o festivos. No se puede estar de guardia más de 7 días seguidos, salvo que en la empresa rija un sistema de guardias continuadas o salvo que voluntariamente el trabajador se adscriba al mismo.

En el convenio de **Tarragona** se regula un plus de retén para cementeras, ciclos combinados, tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones y alumbrado público y semáforos.

Por último, el convenio colectivo de **Vizcaya** dispone que todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas de producción, o bien por requerimiento contractual con terceros necesiten estructurar un servicio de guardia o retén, contemplarán necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio:

- Se entiende por **retén** el tiempo durante el cual un trabajador o trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.
- El **tiempo** de retén no se computará como actividad laboral. Sí que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo el que se haya prestado durante la situación de retén. El número mínimo de horas pagadas por intervención es de 1 hora.
- Los trabajadores que presten servicios de guardia o retén no realizarán, en ningún caso, más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de guardia o retén alcance el máximo de 12 horas, deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de retén de guardia. En todo caso, se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 horas abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, esta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.
- Los retenes podrán ser semanales o de fin de semana. En el **semanal**, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. En el de **fin de semana**, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.

(continuación...)

- En la determinación de la frecuencia temporal en la que las personas trabajadoras realizan los servicios de guardia o retén se tendrán en cuenta las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.
- En aquellas empresas que, por sus especiales características tengan establecido un sistema de retén o guardia a disposición de estas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, las personas trabajadoras podrán ser avisadas a través de un busca o un teléfono móvil. A estas se les abonará un complemento salarial denominado «Complemento de retén» por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Sobre esta materia, la Disposición Adicional Quinta del CEM establece un mandato a la negociación colectiva, señalando que:

> «Los convenios colectivos de ámbito inferior (provinciales o de empresa) deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.».

Ahora bien, como se ha dicho, la regulación del tiempo de trabajo es una cuestión problemática y de una enorme casuística y ello a pesar de tratarse de un asunto regulado en la normativa laboral.

Los negociadores de los convenios del Sector del Metal deben tener presente esta materia a la hora de negociar, recordando que las sentencias

del Tribunal Supremo –siguiendo los pronunciamientos del TSJUE– insisten en que:

> «El período de guardia, en régimen de disponibilidad no presencial, solo deberá ser considerado tiempo de trabajo si las limitaciones impuestas al trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente en ese mismo período el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses».[7]

7. STJUE de 9 de marzo de 2021 y de 19 de septiembre de 2021.

CAPÍTULO 7.
RETRIBUCIONES, INCREMENTOS Y CONCEPTOS SALARIALES

7.1. RETRIBUCIONES

Resulta francamente difícil efectuar un comentario analítico, de carácter general, acerca de las retribuciones y de la estructura salarial de los convenios provinciales para la industria siderometalúrgica, ya que es muy frecuente que cada convenio tenga su propio sistema retributivo. Asimismo, los métodos de cálculo de los diferentes componentes de la retribución total también suelen ser distintos.

No obstante, todos los convenios incluyen la retribución anual de las diferentes categorías o grupos profesionales, así como el número de horas de trabajo que, también en cómputo anual, habrán de realizarse en el año de vigencia del convenio, lo que facilita el cálculo del salario hora.

A pesar de que el art. 22 del ET establece la clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, la mayoría de los convenios provinciales del sector siguen manteniendo las antiguas categorías profesionales, sin más, o dentro de los grupos. Únicamente una docena de convenios han adoptado la clasificación profesional del CEM estableciendo salarios de grupo.

Por otra parte, hay que señalar que hay convenios que establecen previsiones relativas a incentivos a la productividad, con la consiguiente implantación de sistemas de trabajo medido. Estos sistemas, lógicamente, habrán de variar, en ocasiones de forma importante. El cuadro V, más abajo, muestra el salario por hora de cada una de las categorías o grupos profesionales objeto de este estudio. Debe, asimismo, tenerse en cuenta para la interpretación de ese cuadro que las empresas retribuyen a su personal con una cierta desviación con respecto a las tablas de los convenios provinciales, muy difícil de precisar globalmente.

7.2. RETRIBUCIÓN-HORA

Con la elaboración de los cuadros de retribución por hora (ver cuadros 22 y 23) se ha intentado calcular el importe salarial directo/hora basándose en las tablas de los convenios colectivos provinciales para la industria siderometalúrgica de 2023.

Para ello se han tomado en consideración, en cada caso, los conceptos de percepción generalizada (salario base, salario de grupo, plus de convenio, pagas extras, plus de actividad o asistencia, plus de transporte, etc.). En cambio, no se han considerado aquellos conceptos retributivos que corresponden por definición a circunstancias específicas de un puesto de trabajo (toxicidad, jefe de equipo, quebranto de moneda, etc.), ni los que se abonan por trabajos fuera del horario convenido (horas extras, festivos, etc.), ni tampoco los complementos de diversa naturaleza (enseñanza, vinculación, incapacidad, seguros, etc.). Tampoco se ha tenido en consideración la antigüedad, ya que consideramos que se trata de un concepto obsoleto, que retribuye la mera permanencia en la empresa y que más de la mitad de los convenios colectivos del sector la han suprimido. En todos ellos se ha incluido la «carencia de incentivo» por su carácter de aplicación automática y sin condiciones. El importe horario que ha resultado se refiere únicamente a cantidades entregadas al trabajador, sin incluir otros pagos que puedan realizarse por el empresario con motivo de la relación laboral.

La serie de cuadros y gráficos que se reproducen en las siguientes páginas requieren una concreta explicación que a continuación se realiza:

Cuadro N.º 22. Retribución por hora trabajada

Consiste simplemente en una relación por provincias, ordenadas alfabéticamente, con el valor por hora para cada uno de los grupos profesionales que se han elegido para el estudio (Grupos 1, 5 y 7 comprensivos de las antiguas categorías de Peón, Oficial 1.ª Obrero, Oficial 1.ª Administrativo y Licenciado, Arquitecto e Ingeniero). Al final del cuadro se incluye la media nacional de cada una de las mismas.

Gráficos de barras N.º 22.1 a 22.17

Con estos gráficos se ha buscado un triple objetivo.

- El primero, es conocer la dispersión entre las retribuciones que cada convenio provincial establece para las distintas categorías o grupos.
- El segundo objetivo es la comparación del nivel de cada convenio en cada una de las categorías o grupos con la «media nacional». Esto se consigue incluyendo en todos los gráficos dicha media.
- Por último, y como tercer objetivo, se ha buscado la comparación de las provincias entre sí, agrupándolas por Comunidades Autónomas.

Cuadro N.º 23. Retribución por hora trabajada

Partiendo del cuadro 22, se han ordenado las provincias en cada grupo o antigua categoría profesional de mayor a menor, según el valor del salario-hora, señalando la «media nacional» en este cuadro por medio de un trazo de línea más grueso.

Gráficos de barras N.º 23.1 a 23.4

Consiste simplemente en el desarrollo del cuadro anterior para cada grupo o categoría. Se ha calculado la diferencia del valor salario por hora de cada provincia, representando esta cantidad en el gráfico, ya sea positiva o negativa, siempre ordenada de mayor a menor.

Cuadro N.º 24. Incremento del salario por hora 2022/2023

El presente cuadro se ha realizado tomando como base la diferencia entre el salario por hora de 2022 y el de 2023 en los grupos o categorías estudiadas en cada provincia, calculando el incremento medio por categoría o grupos, así como el incremento medio nacional.

Cuadros N.º 25 y 26

En el Cuadro 25 se muestra el desarrollo que, entre los años 2019 y 2023, ha tenido la media nacional del salario por hora en las cuatro categorías o grupos estudiadas, así como la evolución salarial de las mismas.

El Cuadro 26 pone en relación los incrementos medios de los salarios por hora, pactados y reales, del sector del metal y el incremento de la industria nacional entre los años 2019 y 2023.

El incremento medio pactado es el establecido por las partes negociadoras en los convenios provinciales del sector. El incremento medio del salario por hora es el resultante de tener en cuenta en el incremento medio pactado, los efectos producidos por la reducción de la jornada laboral, revisiones salariales y otros deslizamientos.

CUADRO N.º 22. RETRIBUCIÓN DE UN TRABAJADOR POR HORA TRABAJADA

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
ÁLAVA	11,17	11,86	13,07	17,15
ALBACETE	10,86	11,34	11,52	16,34
ALICANTE	10,17	10,91	11,23	16,94
ALMERÍA	10,37	10,76	11,3	14,22
ASTURIAS (*)	12,11	13,07	14,04	17,82
ÁVILA	10,59	11,9	11,91	17,77
BADAJOZ	10,25	10,54	10,78	12,15
BALEARES	9,66	11,32	12,23	21,27
BARCELONA	13,04	13,6	13,6	16,99
BURGOS	13,61	15,32	15,19	20,72
CÁCERES	9,36	10,31	10,26	12,31
CÁDIZ	13,76	14,17	14,68	17,39
CANTABRIA	11,67	13,01	14,71	22,46
CASTELLÓN	11,62	12,19	12,19	13,81
CIUDAD REAL	11,09	11,5	11,85	12,81
CÓRDOBA	10,95	11,63	12,31	15,37
CORUÑA, LA	12,79	13,68	14,52	18,52
CUENCA	8,7	9,89	10,02	11,7

(*) Se corresponde con la categoría de Especialista, al no existir la de Peón.

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
GERONA	11,37	13,48	13,48	24,11
GRANADA	11,82	12,08	12,43	15,86
GUADALAJARA	9,4	9,77	11,74	16,89
GUIPÚZCOA	15,2	16,88	18,35	25,98
HUELVA	12,43	13,38	14,82	17,57
HUESCA	10,92	11,99	13,01	17,48
JAÉN	11,12	11,29	11,5	12,57
LEÓN	11,47	12,11	12,3	20,49
LÉRIDA	7,93	10,58	10,58	12,34
LUGO	11,07	11,88	10,55	13,89
MADRID	10,7	11,49	12,01	17,75
MÁLAGA	10,48	11,62	12,09	17,37
MURCIA	10,82	11,26	11,54	13,34
NAVARRA	14,63	15,74	15,74	17,63
ORENSE	10,15	10,77	10,77	14,16
PALENCIA	11,16	12,12	12,87	15,58
PALMAS, LAS	10,48	11,17	11,77	14,56
PONTEVEDRA	11,37	13,15	14,12	22,58
RIOJA, LA	10,84	12,27	12,27	21,67
SALAMANCA	9,91	10,67	10,9	14,04
SEGOVIA	10,63	13,24	13,15	16,69

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
SEVILLA	12,15	13,19	14,43	22
SORIA	10,4	11,13	11,12	14,09
TARRAGONA	10,86	12,04	11,8	16,29
TENERIFE	15,47	10,68	11,41	15,47
TERUEL	10,68	11,61	12,48	16,92
TOLEDO	10,22	11,54	11,72	15,75
VALENCIA	11,78	12,6	12,35	19,2
VALLADOLID	10,43	11,76	12,76	17,68
VIZCAYA	12,49	13,32	14,72	21,67
ZAMORA	10,66	11,62	12,26	15,95
ZARAGOZA	10,95	11,56	12,3	15,69
TOTAL RETRIBUCIÓN	**11,12**	**12,1**	**12,57**	**16,98**

Gráfico n.º 22.1

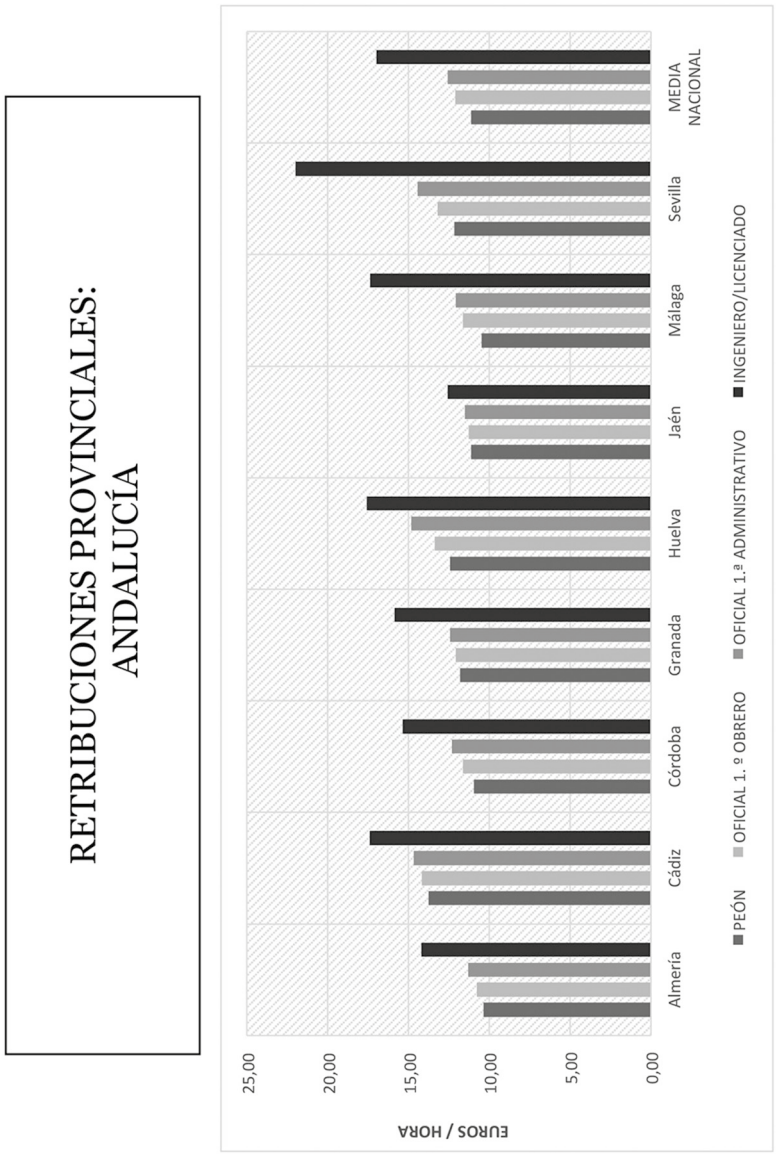


Gráfico n.º 22.2

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: ARAGÓN

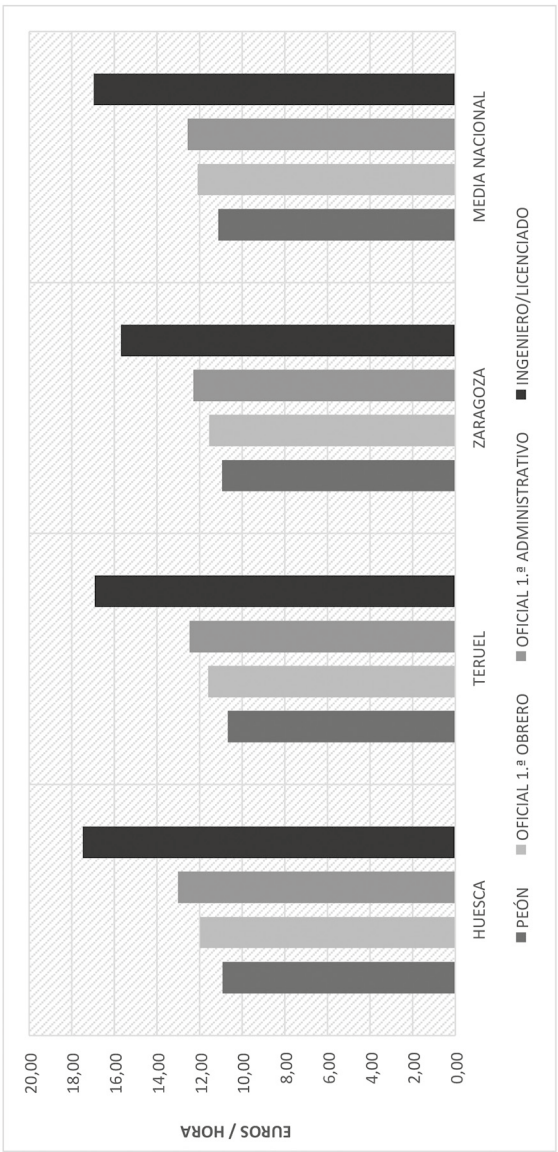


Gráfico n.º 22.3

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: ASTURIAS

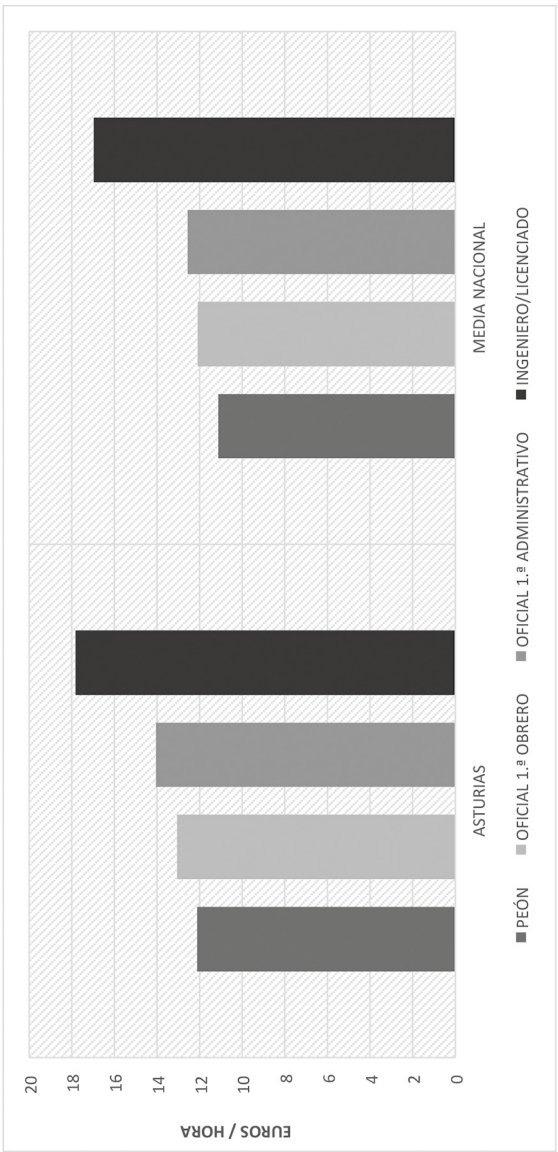


Gráfico n.º 22.4

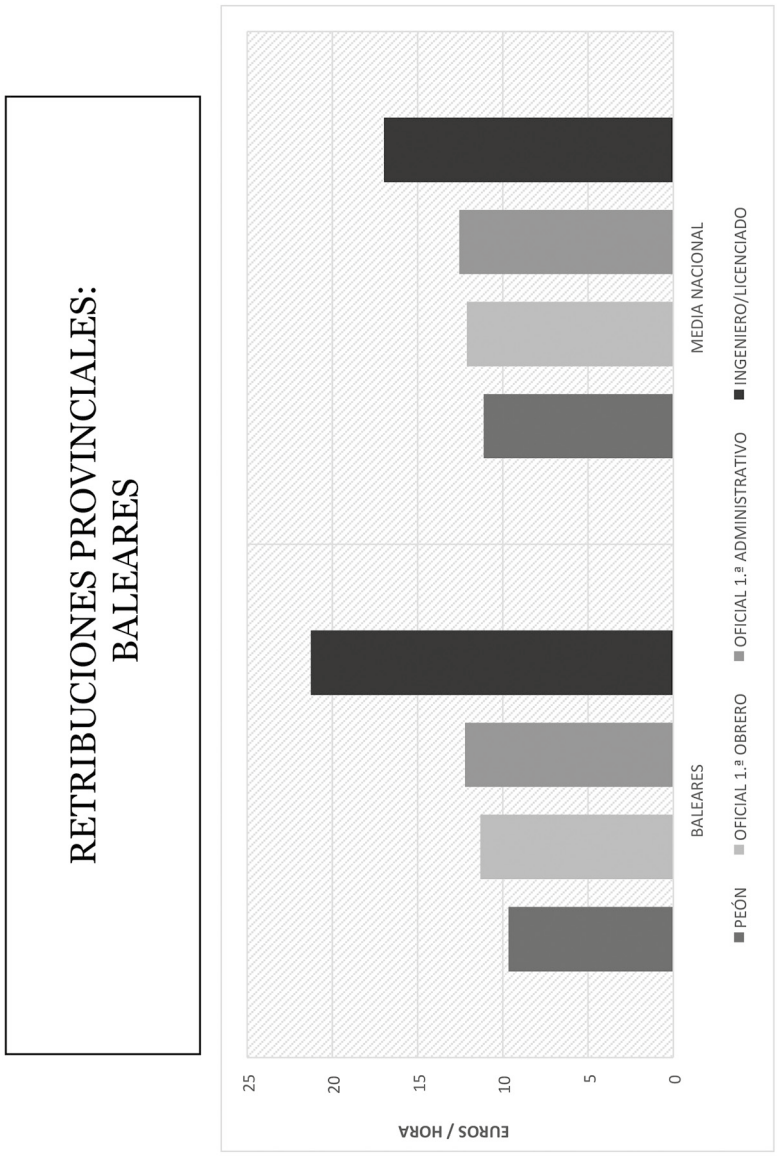


Gráfico n.º 22.5

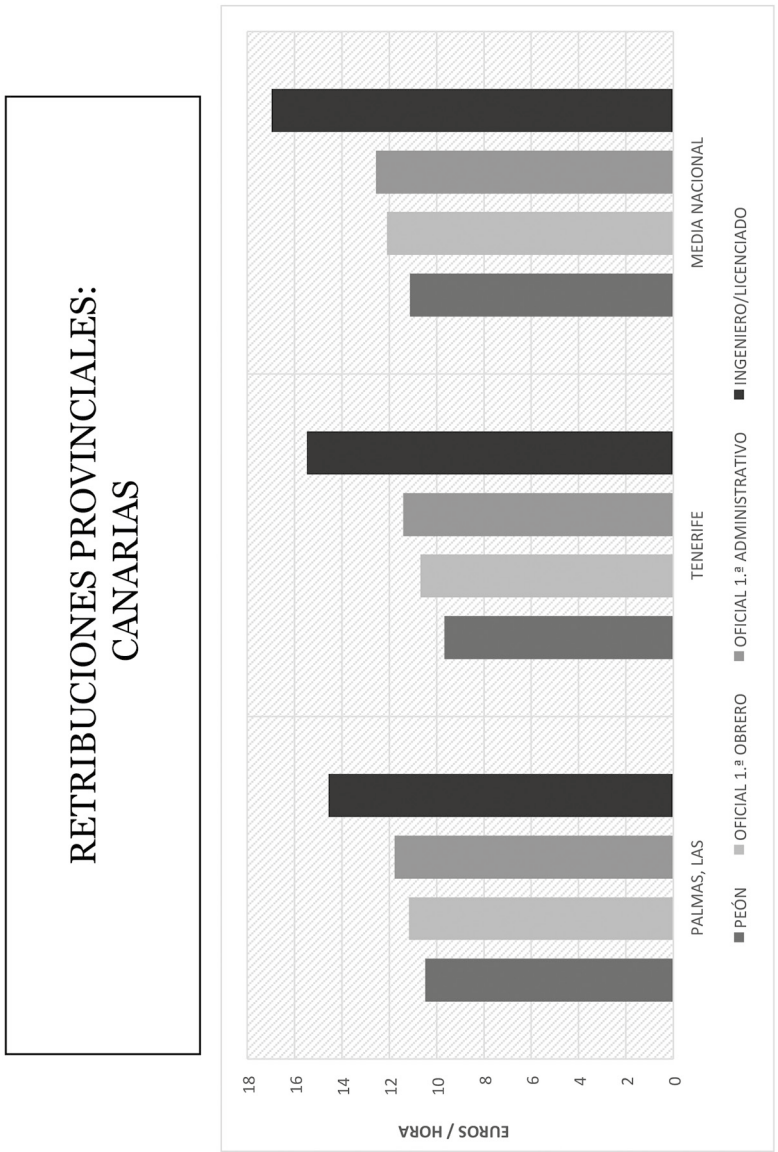


Gráfico n.º 22.6

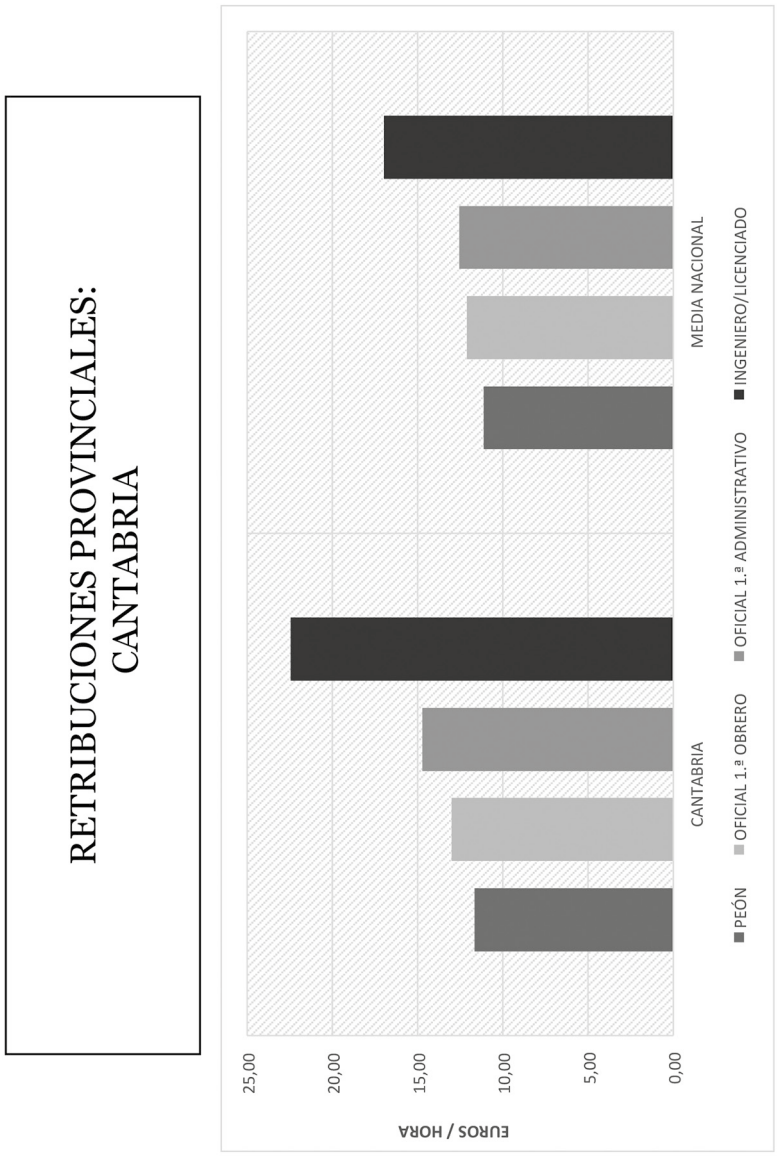


Gráfico n.º 22.7

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: CASTILLA LA MANCHA

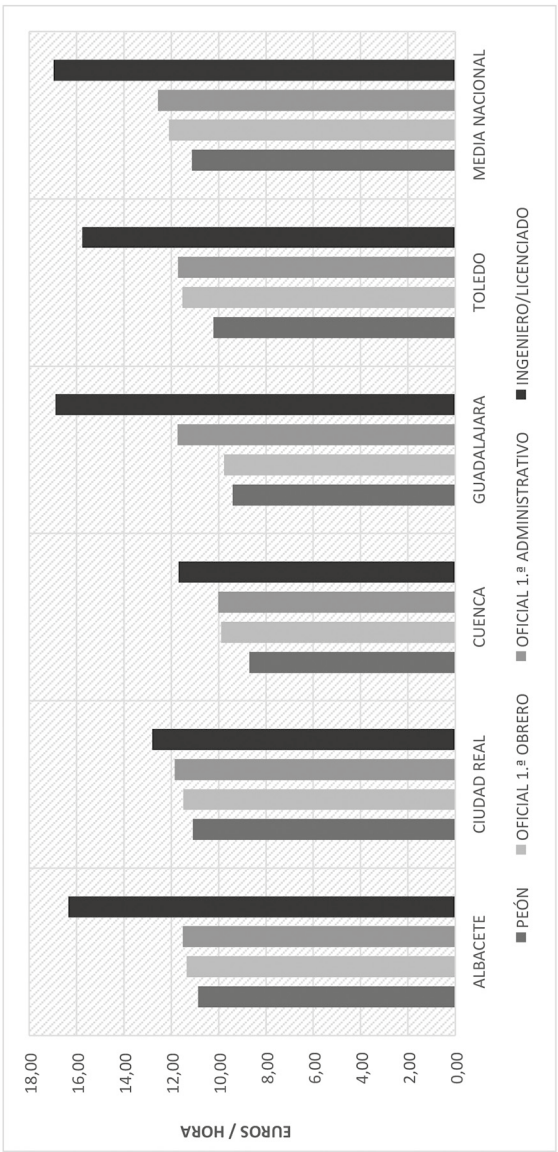


Gráfico n.º 22.8

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CASTILLA Y LEÓN

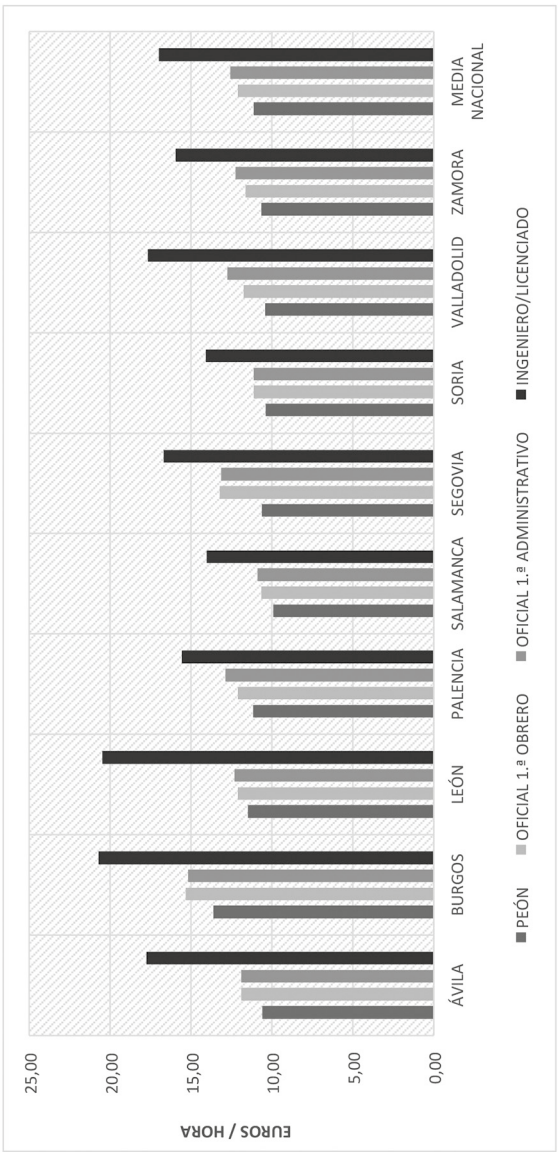


Gráfico n.º 22.9

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: CATALUÑA

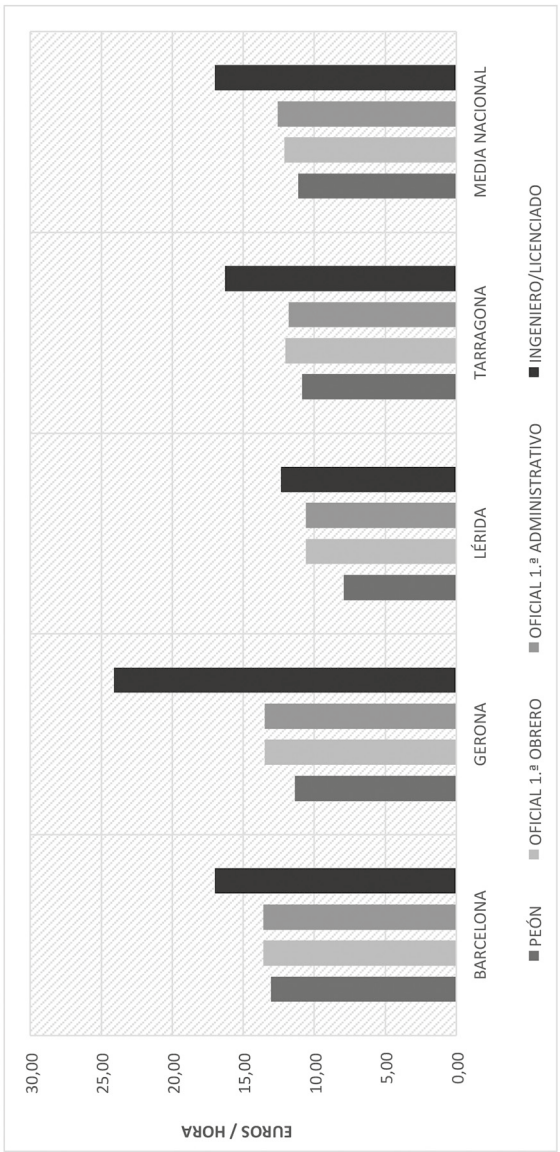


Gráfico n.º 22.10

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: COMUNIDAD VALENCIANA

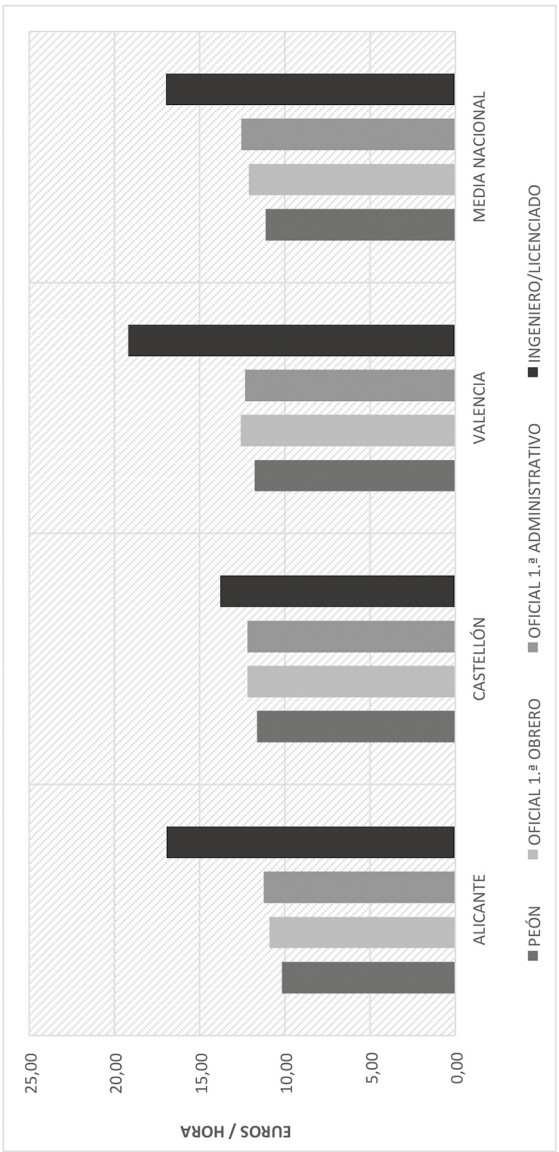


Gráfico n.º 22.11

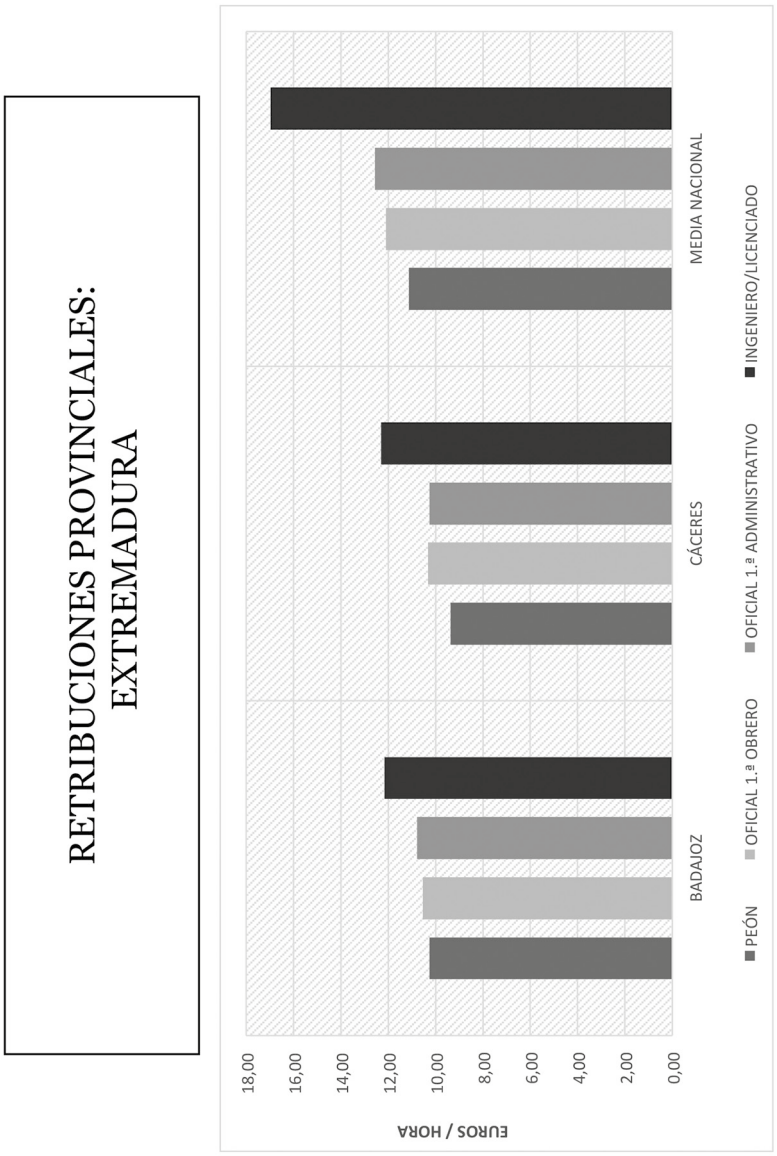


Gráfico n.º 22.12

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: GALICIA

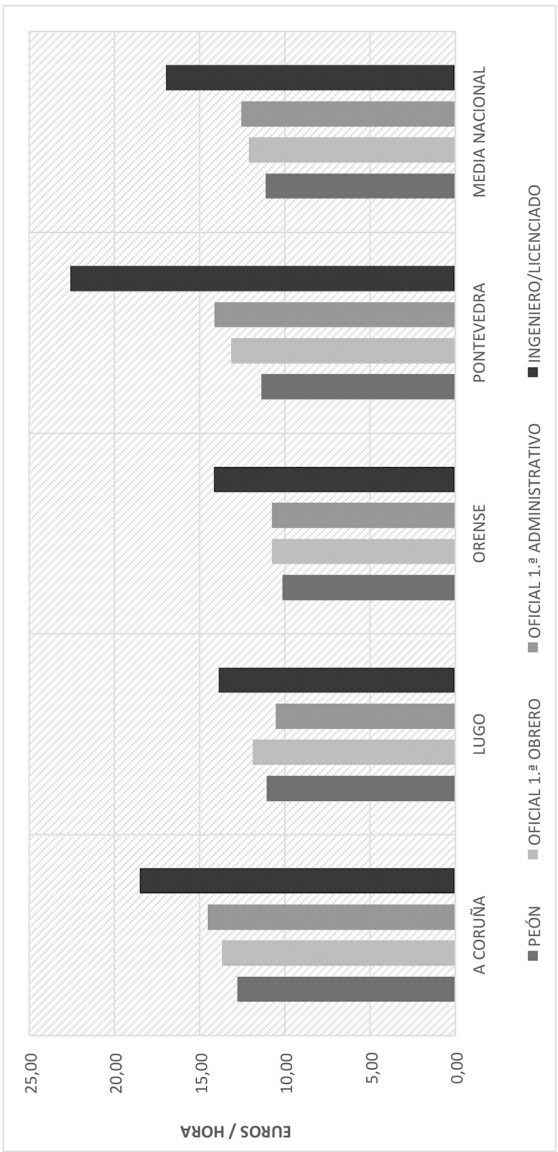


Gráfico n.º 22.13

RETRIBUCIONES PROVINCIALES: LA RIOJA

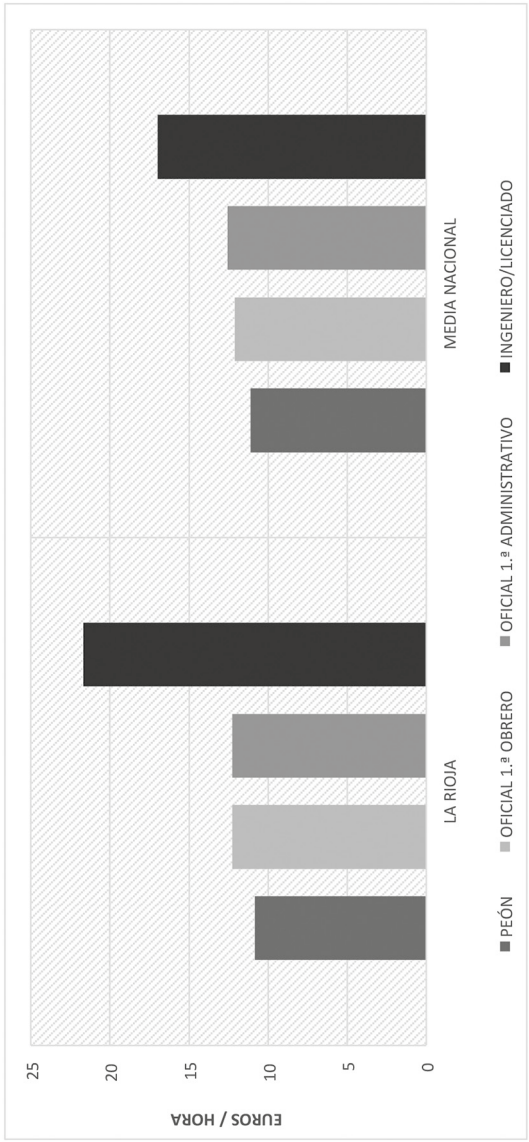


Gráfico n.º 22.14

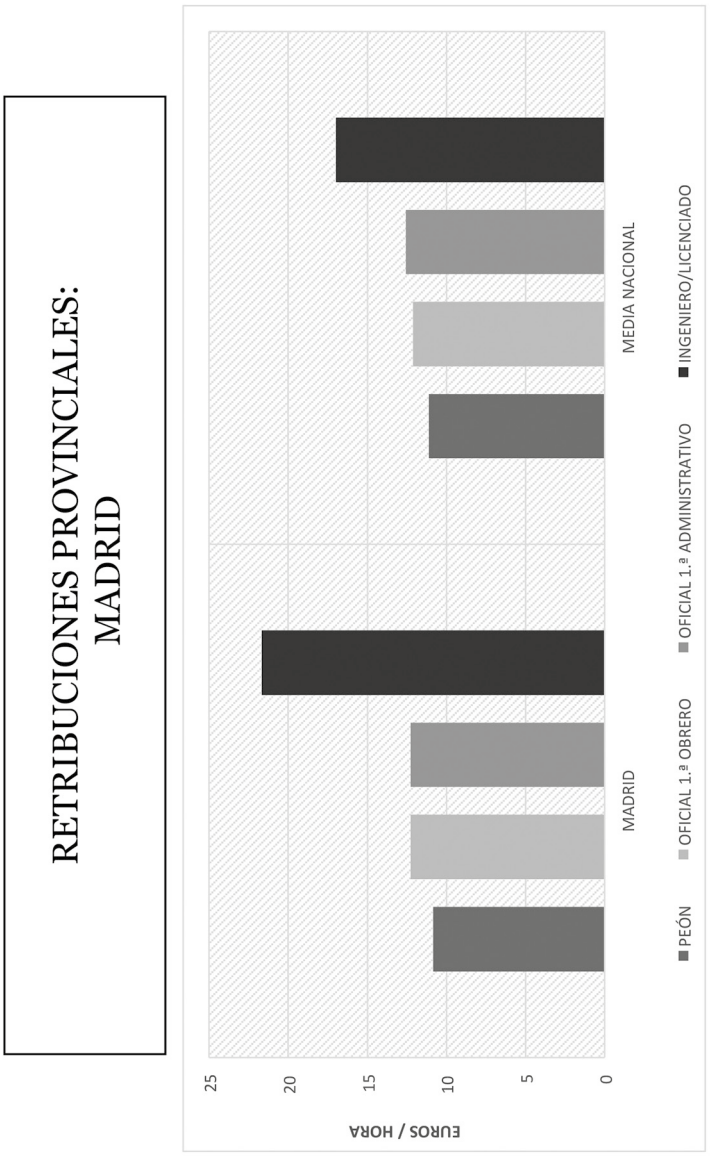


Gráfico n.º 22.15

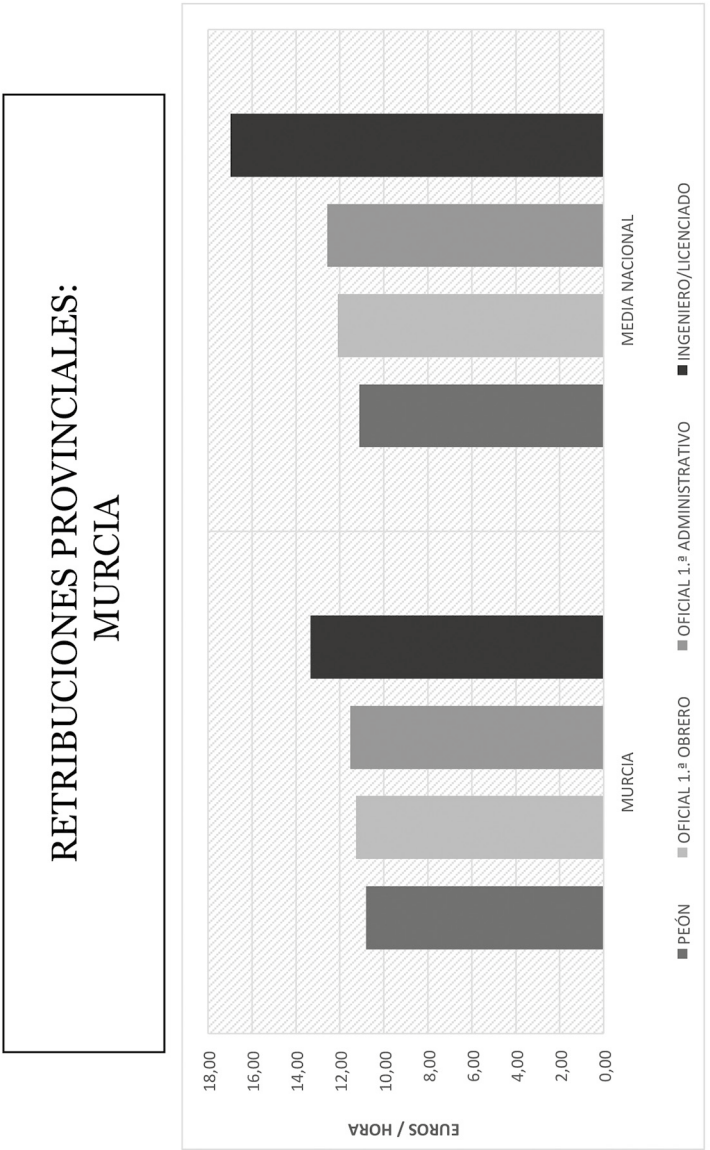


Gráfico n.º 22.16

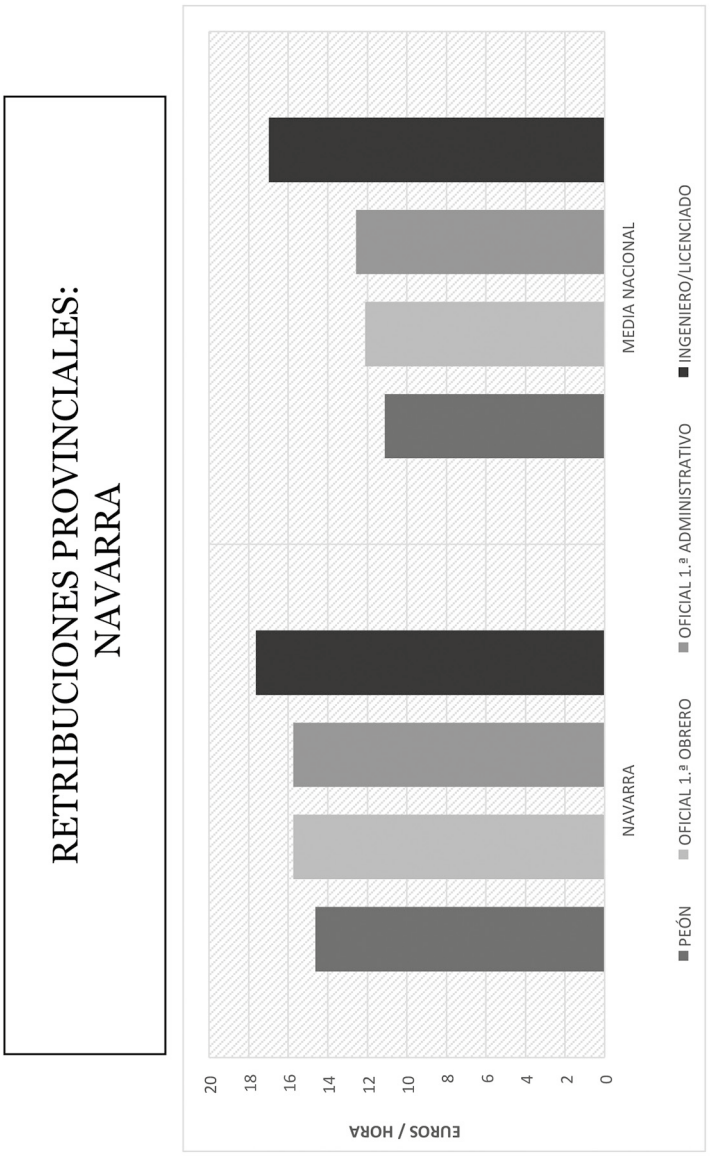
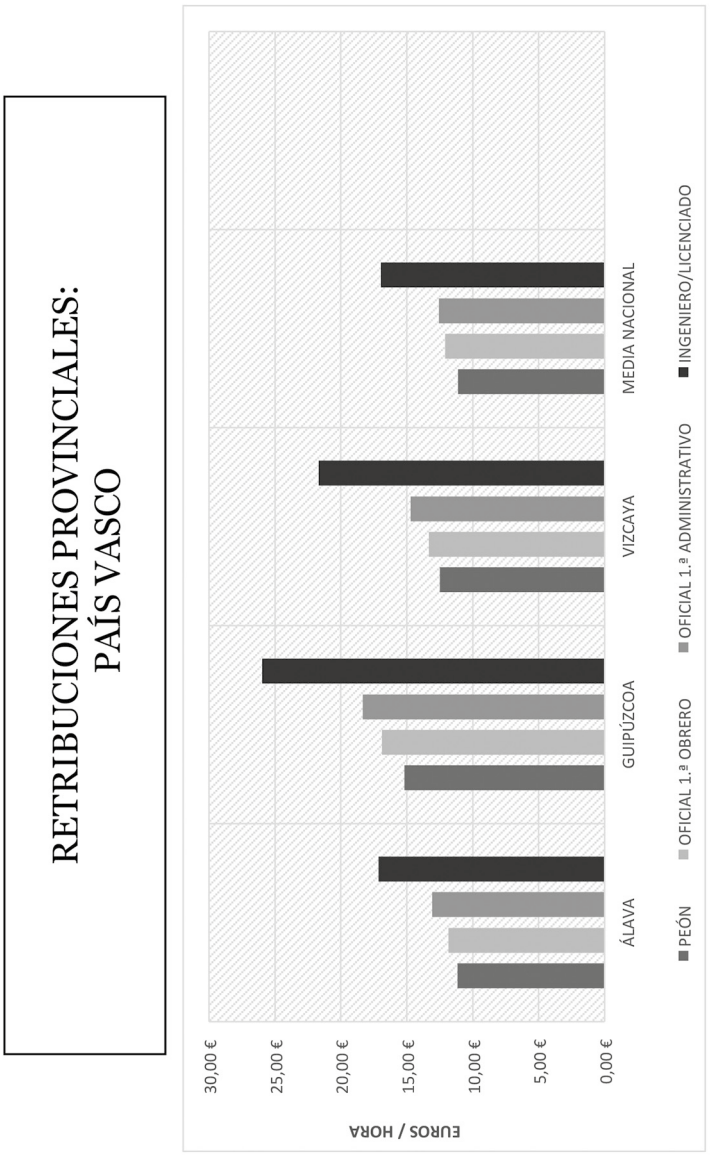


Gráfico n.º 22.17



CUADRO N.º 23. RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA DE UN TRABAJADOR. ORDENADO POR CATEGORÍAS DE MAYOR A MENOR

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª OBRERO)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENCIADO)	
PROVINCIA	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**
GUIPÚZCOA	15,2	LEÓN	16,88	CÓRDOBA	18,35	ALICANTE	25,98
NAVARRA	14,63	ALBACETE	15,74	TOLEDO	15,74	NAVARRA	24,11
CÁDIZ	13,76	CANTABRIA	15,32	ÁLAVA	15,19	SALAMANCA	22,58
BURGOS	13,61	SEGOVIA	14,17	HUESCA	14,82	MÁLAGA	22,46
BARCELONA	13,04	VALENCIA	13,68	CÁCERES	14,72	SORIA	22
CORUÑA, LA	12,79	ASTURIAS	13,6	GERONA	14,71	PALMAS, LAS	21,67
VIZCAYA	12,49	RIOJA, LA	13,48	BARCELONA	14,68	CÁCERES	21,67
HUELVA	12,43	MÁLAGA	13,38	PALENCIA	14,52	BALEARES	21,27
SEVILLA	12,15	LÉRIDA	13,32	SALAMANCA	14,43	VALENCIA	20,72
ASTURIAS	12,11	SORIA	13,24	ALBACETE	14,12	ZAMORA	20,49
GRANADA	11,82	BALEARES	13,19	CANTABRIA	14,04	BADAJOZ	19,2
VALENCIA	11,78	SALAMANCA	13,15	SEVILLA	13,6	TERUEL	18,52
CANTABRIA	11,67	BARCELONA	13,07	CASTELLÓN	13,48	SEVILLA	17,82
CASTELLÓN	11,62	PONTEVEDRA	13,01	ALICANTE	13,15	RIOJA, LA	17,77
LEÓN	11,47	ORENSE	12,6	GUIPÚZCOA	13,07	TARRAGONA	17,75
GERONA	11,37	ALICANTE	12,27	LEÓN	13,01	CUENCA	17,68
PONTEVEDRA	11,37	CASTELLÓN	12,19	ZARAGOZA	12,87	PALENCIA	17,63
ÁLAVA	11,17	LUGO	12,12	ORENSE	12,76	BARCELONA	17,57
PALENCIA	11,16	CIUDAD REAL	12,11	LUGO	12,48	CÁDIZ	17,48
JAÉN	11,12	PALENCIA	12,08	ZAMORA	12,43	ASTURIAS	17,39

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª OBRERO)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENCIADO)	
PROVINCIA	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**
CIUDAD REAL	11,09	BADAJOZ	12,04	CUENCA	12,35	GRANADA	17,37
LUGO	11,07	ZAMORA	11,99	GRANADA	12,31	GUIPÚZCOA	17,15
CÓRDOBA	10,95	CORUÑA, LA	11,9	VALENCIA	12,3	LEÓN	16,99
ZARAGOZA	10,95	CÓRDOBA	11,88	VIZCAYA	12,3	CANTABRIA	16,94
HUESCA	10,92	GUIPÚZCOA	11,86	PALMAS, LAS	12,27	CIUDAD REAL	16,92
ALBACETE	10,86	GUADALAJARA	11,76	LÉRIDA	12,26	GUADALAJARA	16,89
TARRAGONA	10,86	ÁLAVA	11,63	CÁDIZ	12,23	CASTELLÓN	16,69
RIOJA, LA	10,84	MADRID	11,62	TERUEL	12,19	GERONA	16,34
MURCIA	10,82	CÁCERES	11,62	TARRAGONA	12,09	LUGO	16,29
MADRID	10,7	TENERIFE	11,61	GUADALAJARA	12,01	LÉRIDA	15,95
TERUEL	10,68	VIZCAYA	11,56	CORUÑA, LA	11,91	ÁVILA	15,86
ZAMORA	10,66	CUENCA	11,54	SEGOVIA	11,85	JAÉN	15,75
SEGOVIA	10,63	GRANADA	11,5	TENERIFE	11,8	VIZCAYA	15,69
ÁVILA	10,59	TOLEDO	11,49	JAÉN	11,77	TENERIFE	15,58
MÁLAGA	10,48	NAVARRA	11,34	MÁLAGA	11,74	ORENSE	15,47
PALMAS, LAS	10,48	GERONA	11,32	SORIA	11,72	ÁLAVA	15,37
VALLADOLID	10,43	VALLADOLID	11,29	BALEARES	11,54	ZARAGOZA	14,56
SORIA	10,4	HUESCA	11,26	NAVARRA	11,52	PONTEVEDRA	14,22
ALMERÍA	10,37	MURCIA	11,17	RIOJA, LA	11,5	CÓRDOBA	14,16
BADAJOZ	10,25	ZARAGOZA	11,13	BADAJOZ	11,41	MURCIA	14,09
TOLEDO	10,22	BURGOS	10,91	HUELVA	11,3	ALMERÍA	14,04
ALICANTE	10,17	JAÉN	10,77	BURGOS	11,23	SEGOVIA	13,89
ORENSE	10,15	CÁDIZ	10,76	ALMERÍA	11,12	HUELVA	13,81

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª OBRERO)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENCIADO)	
PROVINCIA	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**
SALAMANCA	9,91	ALMERÍA	10,68	MURCIA	10,9	TOLEDO	13,34
TENERIFE	9,67	PALMAS, LAS	10,67	ASTURIAS	10,78	MADRID	12,81
BALEARES	9,66	ÁVILA	10,58	ÁVILA	10,77	HUESCA	12,57
GUADALAJARA	9,4	HUELVA	10,54	CIUDAD REAL	10,58	ALBACETE	12,34
CÁCERES	9,36	SEVILLA	10,31	MADRID	10,55	CORUÑA, LA	12,31
CUENCA	8,7	TERUEL	9,89	PONTEVEDRA	10,26	BURGOS	12,15
LÉRIDA	7,93	TARRAGONA	9,77	VALLADOLID	10,02	VALLADOLID	11,7
MEDIA NACIONAL	**11,12**	**MEDIA NACIONAL**	**12,10**	**MEDIA NACIONAL**	**12,58**	**MEDIA NACIONAL**	**16,98**

(*) Se corresponde con la categoría de Especialista, al no existir la de Peón.
(1) El dato corresponde al año fin de vigencia 31/12/2017.
(2) El dato corresponde al año fin de vigencia 31/12/2019.
(3) El dato corresponde al año de fin de vigencia 31/12/2020.

Gráfico n.º 23. 1

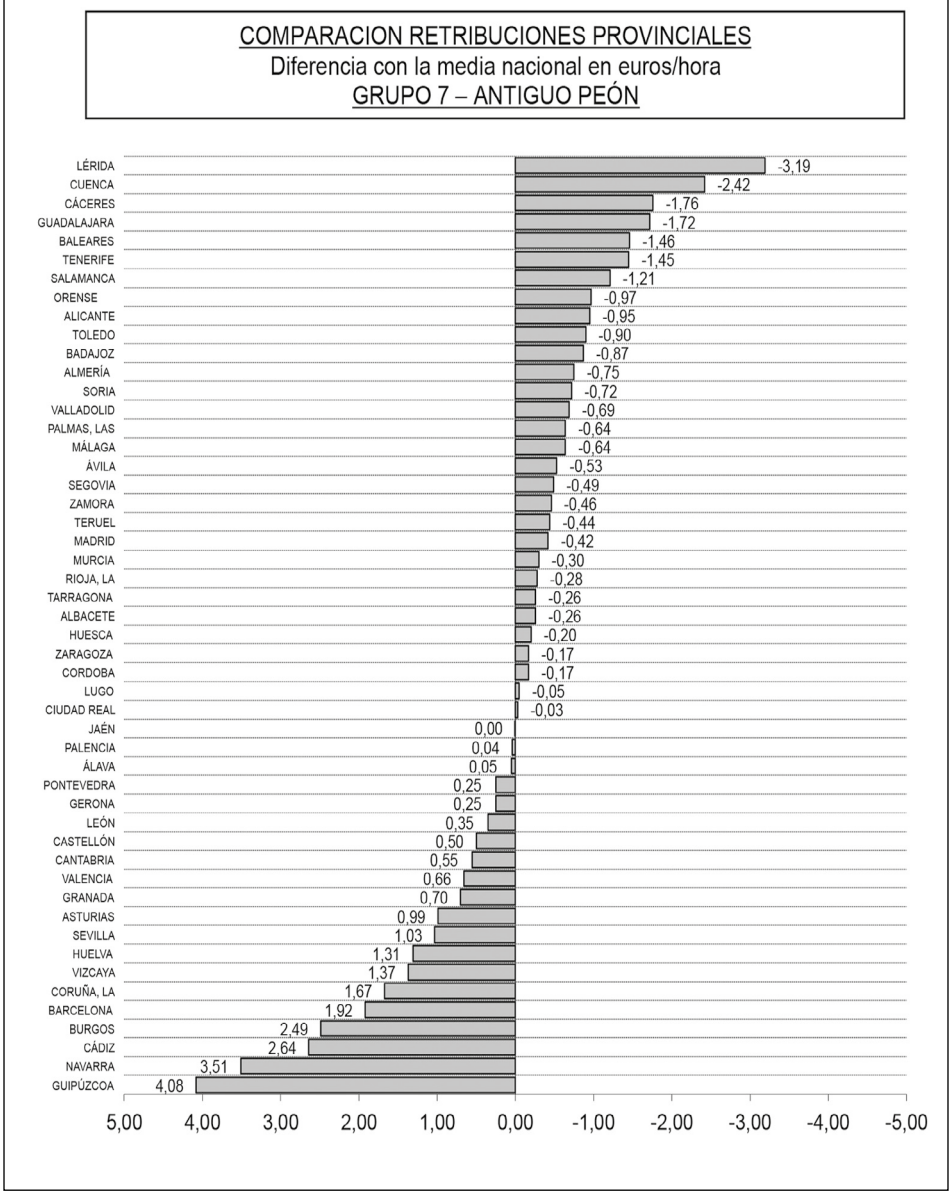


Gráfico n.º 23.2

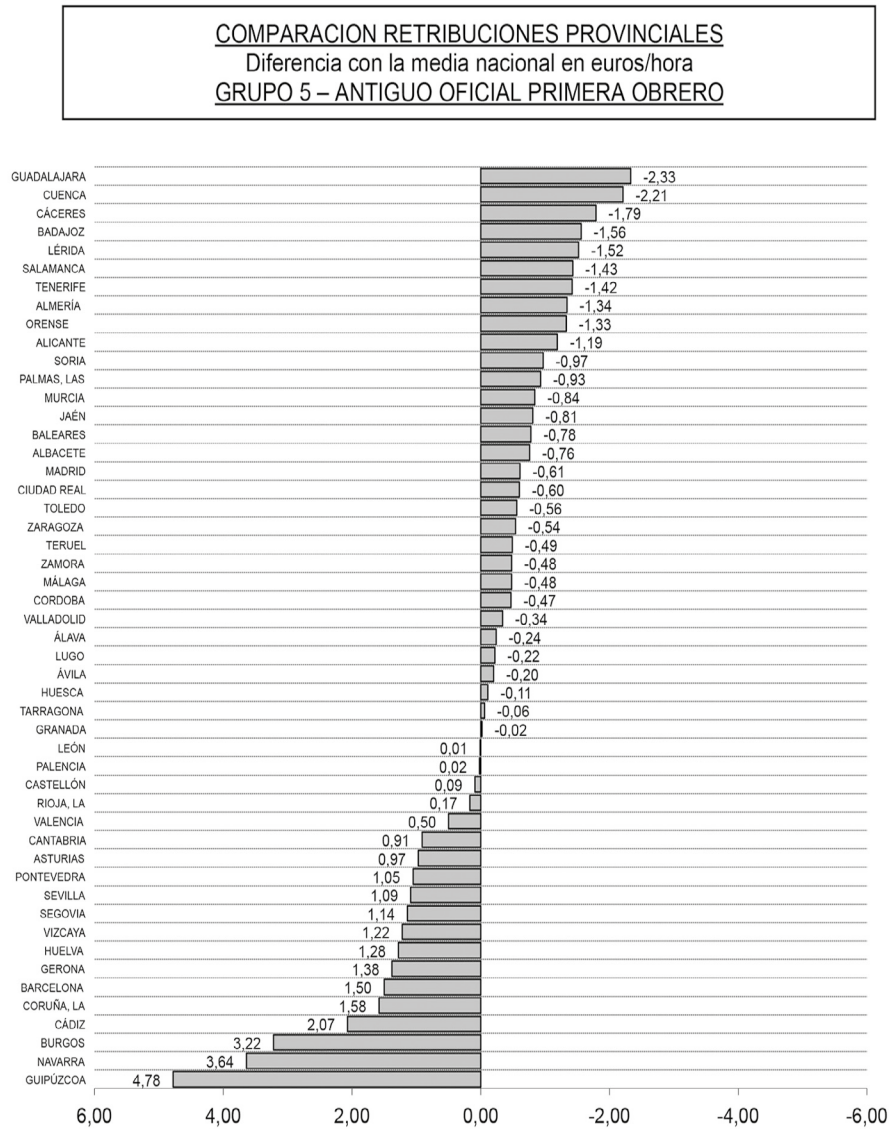


Gráfico n.º 23.3

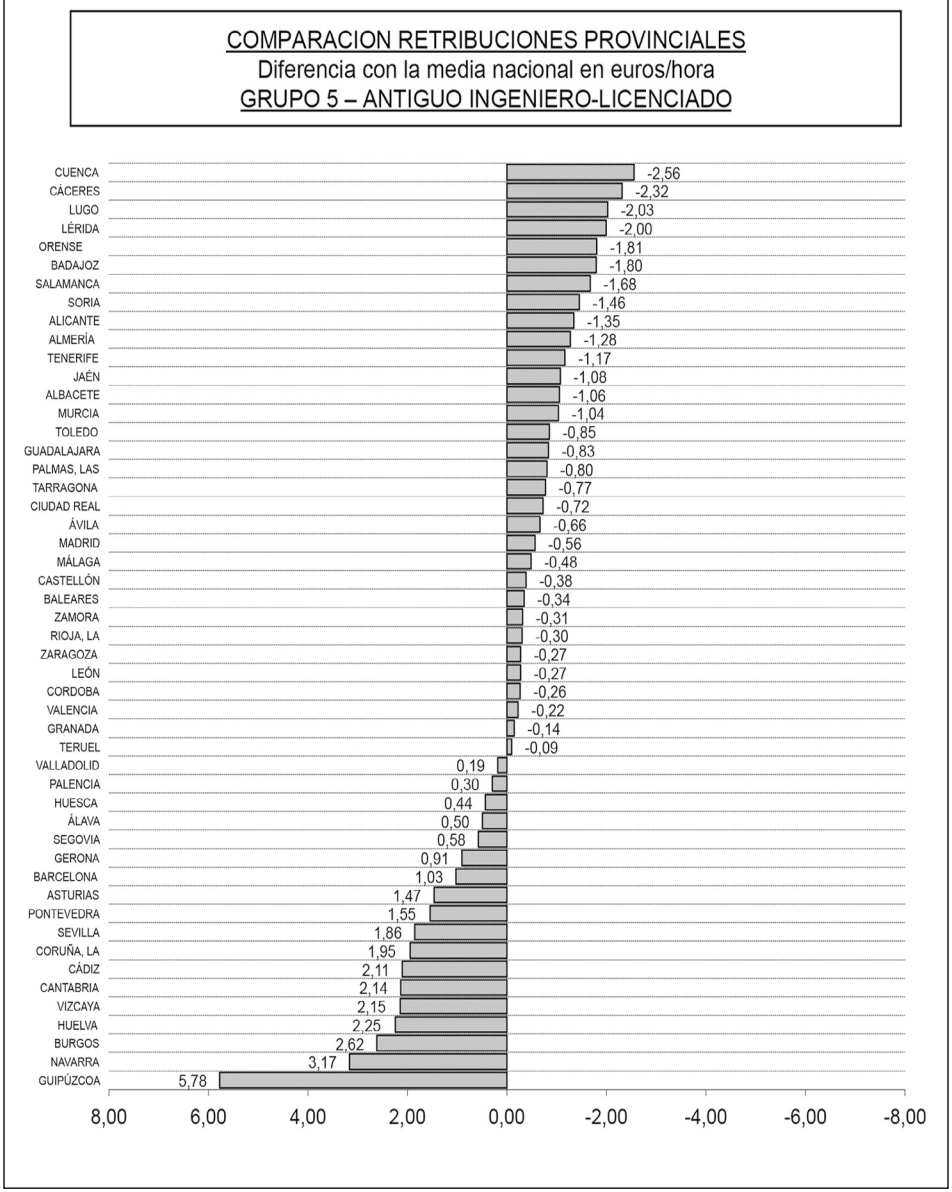
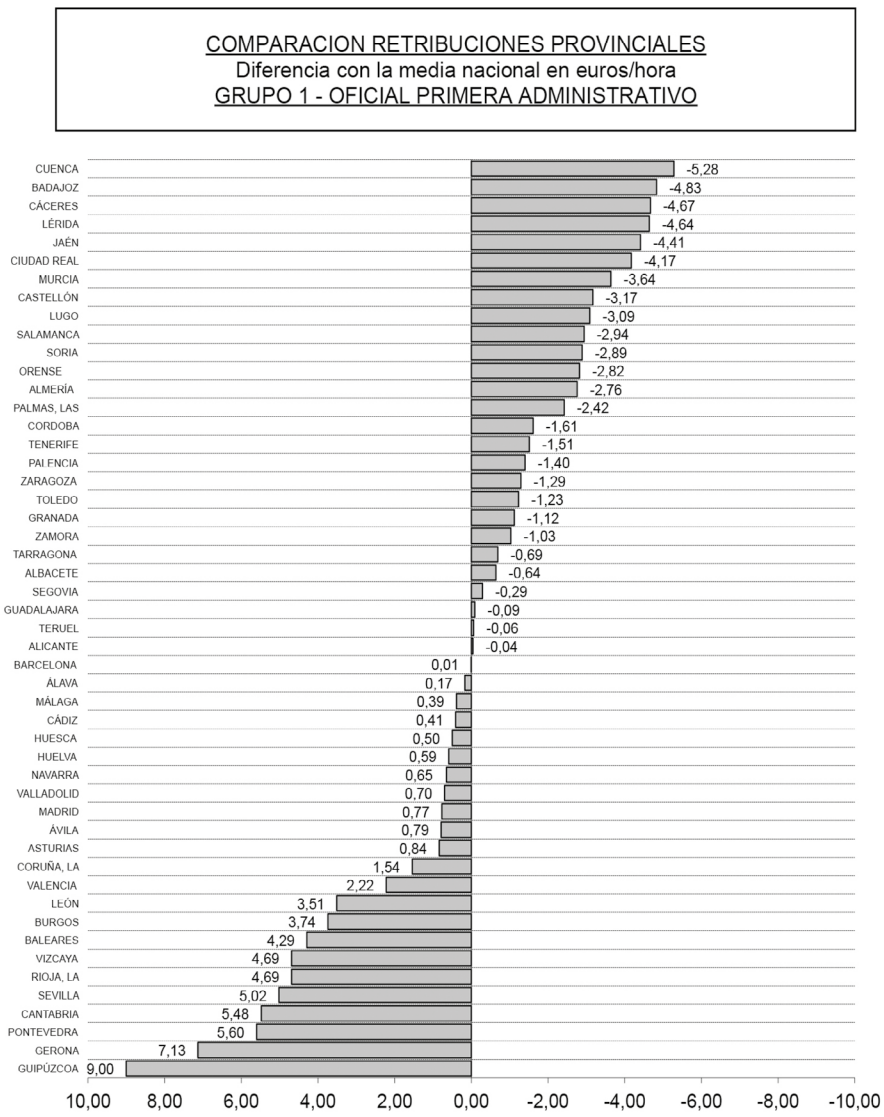


Gráfico n.º 23.4



CUADRO N.º 24. INCREMENTO DE LA RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA. (% de variación anual)

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
ÁLAVA	3,28%	-0,25%	-1,40%	1,03%
ALBACETE	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
ALICANTE	2,76%	2,74%	2,74%	2,75%
ALMERÍA	3,52%	3,52%	3,51%	3,51%
ASTURIAS (*)	2,22%	2,24%	2,25%	2,24%
ÁVILA	5,97%	5,96%	5,96%	5,96%
BADAJOZ	1,30%	1,29%	1,30%	1,30%
BALEARES	4,86%	4,82%	4,15%	3,78%
BARCELONA	3,94%	3,94%	3,94%	3,90%
BURGOS	2,54%	2,52%	2,50%	2,51%
CÁCERES	4,50%	4,48%	4,49%	4,49%
CÁDIZ	7,11%	7,13%	7,12%	7,12%
CANTABRIA	3,01%	2,98%	2,99%	3,00%
CASTELLÓN	9,27%	0,61%	0,61%	2,98%
CIUDAD REAL	2,19%	2,21%	2,54%	2,73%
CÓRDOBA	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
CORUÑA, LA	4,68%	4,68%	4,68%	4,68%

(*) Se corresponde con la categoría de Especialista, al no existir la de Peón.

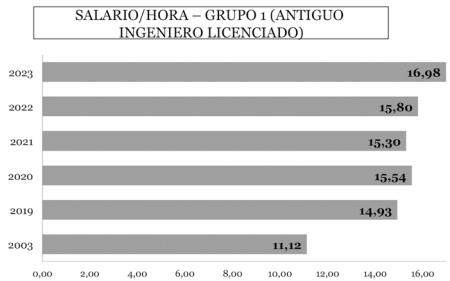
PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
CUENCA	2,25%	2,25%	2,25%	2,25%
GERONA	4,00%	4,00%	4,00%	4,78%
GRANADA	5,45%	5,40%	4,96%	4,90%
GUADALAJARA	1,88%	2,31%	1,88%	1,92%
GUIPÚZCOA	5,25%	5,26%	5,22%	5,24%
HUELVA	2,51%	2,49%	2,50%	2,50%
HUESCA	9,34%	9,20%	9,99%	8,24%
JAÉN	4,62%	3,83%	3,82%	3,88%
LEÓN	5,93%	5,46%	5,37%	5,94%
LÉRIDA	4,80%	3,83%	3,83%	3,85%
LUGO	3,73%	5,94%	5,94%	3,73%
MADRID	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%
MÁLAGA	1,24%	1,24%	1,23%	1,23%
MURCIA	4,93%	4,94%	4,90%	4,90%
NAVARRA	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
ORENSE	5,98%	5,98%	5,98%	6,01%
PALENCIA	4,49%	4,53%	4,48%	4,48%
PALMAS, LAS	5,85%	5,85%	5,85%	5,85%
PONTEVEDRA	7,07%	7,07%	7,07%	7,07%
RIOJA, LA	5,69%	5,71%	5,71%	5,70%

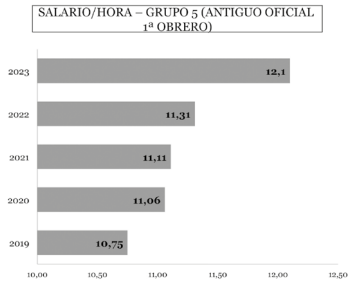
PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
SALAMANCA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SEGOVIA	6,46%	6,45%	6,45%	6,45%
SEVILLA	5,60%	5,61%	5,61%	5,71%
SORIA	5,93%	5,95%	5,93%	5,92%
TARRAGONA	3,40%	3,40%	3,40%	3,40%
TENERIFE	6,87%	6,87%	6,87%	6,87%
TERUEL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOLEDO	3,74%	3,73%	3,72%	3,70%
VALENCIA	6,74%	6,72%	6,74%	6,74%
VALLADOLID	4,52%	4,53%	5,20%	4,51%
VIZCAYA	4,00%	3,99%	4,13%	4,00%
ZAMORA	1,44%	1,50%	1,50%	1,50%
ZARAGOZA	10,58%	10,57%	10,58%	10,58%
Total Incremento	**4,44%**	**4,20%**	**4,18%**	**4,21%**

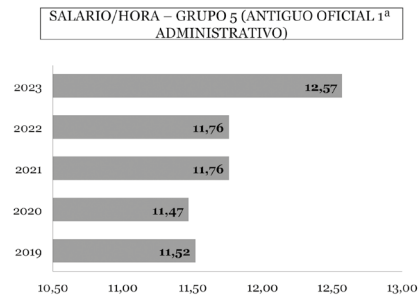
CUADRO N.º 25. SALARIO HORA DE LA INDUSTRIA DEL METAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, SEGÚN CATEGORÍAS

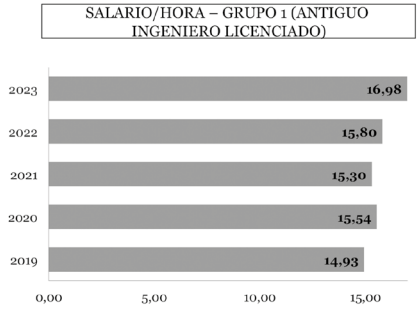
AÑOS (*)	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
2019	9,90€	10,75€	11,14€	14,93€
2020	10,26€	11,06€	11,52€	15,54€
2021	10,24€	11,10€	11,47€	15,30€
2022	10,39€	11,31€	11,76€	15,80€
2023	11,12 €	12,10 €	12,57 €	16,98 €

(*) El salario por hora a partir del año 2006 no incluye el concepto económico de antigüedad.



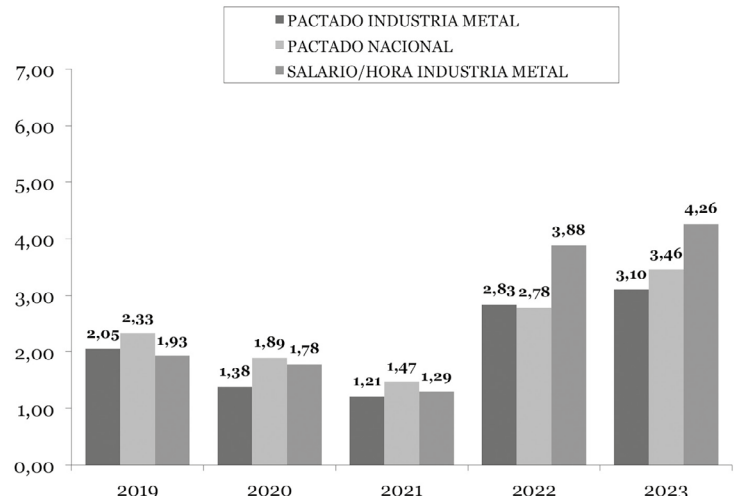






CUADRO N.º 26. INCREMENTOS MEDIOS SALARIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, EN COMPARACIÓN CON EL INCREMENTO MEDIO DEL TOTAL DE LA ECONOMÍA NACIONAL

AÑOS	INCREMENTO MEDIO PACTADO EN LA INDUSTRIA DEL METAL	INCREMENTO MEDIO SALARIO HORA EN LA INDUSTRIA DEL METAL	INCREMENTO MEDIO PACTADO NACIONAL	DIFERENCIA DEL INCREMENTO PACTADO E INCREMENTO SALARIO HORA EN LA INDUSTRIA DEL METAL
2019	2,05%	1,93%	2,33%	0,12%
2020	1,38%	1,78%	1,89%	-0,4%
2021	1,21%	1,29%	1,47%	-0,08%
2022	2,83%	3,88%	2,78%	-1,05%
2023	3,10%	4,26%	3,46%	-1,16%



7.3. INCREMENTO SALARIAL

En los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica predomina, de forma generalizada, el sistema de remuneración basado en el modelo de «tablas salariales». Este esquema de retribución supone una relación de salarios elaborada a partir del sistema de clasificación profesional utilizado: categorías o grupos profesionales.

En España, la base utilizada comúnmente en todos los sectores económicos para acordar los incrementos salariales en los convenios colectivos, ha estado referenciada a la evolución de la inflación. Esta práctica ha venido siendo, igualmente, la base de partida de la negociación salarial recomendada en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002 por los interlocutores sociales, hasta el V AENC 2013-2025.

La mayoría de los convenios colectivos en nuestro sistema laboral solían, generalmente, acordar el incremento salarial a partir de la inflación que preveía el Gobierno, sea la inflación real o la inflación pasada, porcentajes a los que solía añadirse, además, una cantidad porcentual. Las únicas excepciones a dicha fórmula de cálculo del salario la constituían los convenios, que cifraban el incremento salarial en un porcentaje a tanto alzado, sin referencia expresa al IPC.

El II AENC estableció un modelo salarial para el período 2012-2014, que no se limita, como los anteriores acuerdos, a recomendar unas bandas salariales para cada año de vigencia, las de 2012 y 2013 referidas al IPC europeo y nacional, y las de 2014 al PIB, sino que, además, establece la imperatividad de convenir salarios variables referidos a: productividad, rendimientos, beneficios, etc. Este es por vez primera un modelo salarial distinto al utilizado hasta ahora por los AENC anteriores y en los convenios colectivos negociados en base a dicho acuerdo.

El objetivo o la previsión de inflación por parte del Gobierno, como se ha señalado, ha sido el criterio de referencia que se ha adoptado en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AENC) suscritos para los años 2002-2008.

En dichos acuerdos se preveía la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo anual de la inflación, siempre que los aumentos salariales se situasen dentro de los limites derivados del crecimiento de la productividad.

Con el ánimo de superar las dificultades en los antiguos ANC, el I AENC (2010-2012) estableció como criterio de incremento salarial pactado para los nuevos convenios una banda salarial desvinculada de la inflación prevista. Asimismo, dicho acuerdo preveía la incorporación de cláusulas de salvaguarda, aunque tomaba como referencia el incremento salarial pactado y la inflación de todo el período.

El II AENC 2012 a 2014, en línea con lo anterior, estableció una «cláusula de actualización» que relaciona cifras de objetivo de inflación del Banco Central Europeo con el IPC, el IPC armonizado y el precio medio internacional en euros del petróleo Brent.

El III AENC (2015-2017) suscrito el 8 de junio de 2015, vuelve a recomendar unas bandas salariales (desde 0 % hasta el 1 % para 2015, o hasta el 1,5 % para 2016), y señala que los convenios negociados conforme a dichas directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados, de forma que de algún modo se «rescata» una vez más la referencia a la inflación.

Para el año 2017, el III AENC no estableció recomendación alguna en materia salarial, señalando que para ese año las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, concretando la recomendación de

incremento en los tres meses siguientes a la publicación de dicho cuadro, circunstancia que no se produjo al fracasar la negociación entre CEOE, CC.OO. y UGT sobre esta cuestión en 2017.

El último IV AENC se firmó por parte de CEOE, CC.OO. y UGT el 5 de julio de 2018, para el período 2018, 2019 y 2020, fijando para cada uno de dichos años de vigencia una recomendación de incremento salarial de: una parte fija de en torno a un 2 % y una parte variable del 1 % ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

La negociación de los convenios colectivos provinciales de la industria del metal en 2022 estuvo muy influenciada, como en los restantes sectores económicos, por la aceleración de la tasa de inflación y por la ausencia de un AENC.

El año 2022 cerró con una tasa de inflación del 5,7 %, pero en el primer semestre el IPC se mantuvo muy alto, llegando en julio a la cota del 10,8 %, lo cual, unido a las diferentes y alejadas posiciones de sindicatos y empresarios en relación con los incrementos salariales y las cláusulas de garantía salarial, originó movilizaciones y huelgas en algunas provincias (Cantabria, La Coruña o Vizcaya).

En ese contexto, sin embargo, la evolución de la negociación colectiva mostró un repunte moderado de las tarifas salariales acordadas que, no obstante, se mantuvieron significativamente por debajo de los valores alcanzados por la inflación.

El V AENC para el período 2023 hasta 2025 se firmó el 10 de mayo de 2023, tras no haber sido posible el acuerdo en los dos años anteriores (2021-2022).

El acuerdo aborda, como es habitual, criterios para determinar los incrementos salariales, recomendando así una subida en 2023 del 4 % y del 3 % en cada uno de los años 2024 y 2025.

La firma del V AENC aceleró los procesos de negociación. Los convenios de todos los sectores económicos cerró 2023 con una variación salarial media pactada del 3,46 %, un 0,54 % por debajo de dicha recomendación, pero un 0,36 % por encima del IPC (el 3,1 %).

En el sector de la industria del metal, los convenios provinciales en 2023 pactaron los siguientes incrementos medios ponderados:

Incremento de convenios en revisión	2,79 %
Incremento de convenios nuevos	3,55 %
Incremento de todos los convenios, nuevos y revisados	3,10 %

El incremento salarial medio ponderado pactado en los convenios colectivos provinciales registró la misma variación que la tasa de inflación al finalizar el IPC de 2023 en el 3,1 %.

En comparación con el aumento salarial pactado en el conjunto de convenios colectivos registrados de todos los sectores económicos, (el 3,46 %), los convenios provinciales de la industria del metal establecieron un porcentaje de subida del 3,10 %, un 36 % por debajo de la media nacional.

En 2023 se negociaron 25 convenio colectivos provinciales, 19 de ellos habían vencido el 31.12.2022 y 6 en años anteriores, pactando una subida salarial media ponderada del 3,55 % para 526 160 trabajadores.

Convenios colectivos provinciales en revisión había 25, dando cobertura a 787 193 trabajadores, para los que había pactado un incremento salarial medio ponderado del 2,79 %.

CUADRO N.º 27. EVOLUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL PACTADO 2017-2023

PROVINCIA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ÁLAVA	1,75					6,5	3
ALBACETE	1,4	2,2	2,2	2,2	1,5	2	4
ALICANTE	2 % desde 1/1/17	1,8	1,6	0	2	2	2
ALMERÍA	1,5		3,1	0	1,30 a partir 1 de julio	3,5	3,5
ASTURIAS	2	2	2	2	0	2	2,25
ÁVILA	2,8	1,5	2,2	2,2	2,2	3,55	3,8
BADAJOZ	1		2,7	0,9	0	1,8	1,3
BALEARES	1,5	1,25	1,25		0	6	4
BARCELONA	1,8	2,6	2,5	0,8	1,2	4,2	3,9
BURGOS	1,9	1,9	1,75		0	1,5	2,5
CÁCERES	1,6	1,7	0,8	1,9	1,9		4,5
CÁDIZ	1,70 desde 1/5/17	1,9	2	2,2	2	2	2
CANTABRIA		1,8	1,8	2	3,5	4,5	3
CASTELLÓN	0,7	1	2	2	1,3	1	4
CIUDAD REAL	1,6	1,8	1,5	1,5	1,5	2,8	2,2
CÓRDOBA	1,5	1	2,1	2	1 % desde 1 de septiembre	2	4

PROVINCIA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CORUÑA, LA	2	1,8	2	0	4,5	4	3
CUENCA	1	2	1,5	0,35	1,5	2	2,25
GERONA	1,5	2	2,5	2,5		2	4
GRANADA	1,5	1	2,5	2,5	1,5	1	3
GUADALAJARA	1,25	2,5	2	2	0,35	2	2
GUIPÚZCOA				0,8	0	6,5	5
HUELVA	0,9	1,9	1,9	2	2,2	3,3	2,25
HUESCA	2		1,8		1,2	2	4,00 (1)
JAÉN	1,25	2,2	2,2	0	1,2	1,7	3,7
LEÓN	2	2,35	2,85	2,35	2,5	2,5	2,5
LÉRIDA	1,5	1,5	2	0,5	2		3
LUGO	1,5		2	2,25	2,5		3,5
MADRID	1,5	2,1	2	2	1	1,5	2
MÁLAGA	1	1,5	1,8	1,8	1,5	1,5	1,6
MURCIA	1,5	0,7	2	2	0,5 % desde 1 de julio	1,4	4,9
NAVARRA	2,5	2,5	2,2	1,3	0	4,5	4,5
ORENSE	3 % desde 01/09/ 2017	2	2,5	2,5	1,5 desde 1 de julio	5	5,5
PALENCIA	2	2	1,75	0,5	0,7	1	4,75
PALMAS, LAS	1,5	1,6	1,5	1,5	0	4	5,85
PONTEVEDRA	2	1,25	1,25	0,5	1,75	1,75	3
RIOJA, LA	1,5	1,5	1,5	1,5	1 % desde 1 de octubre	2	2
SALAMANCA	1,75	1,8	2	0	1,5	1,5	0

PROVINCIA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SEGOVIA	1,7	2	2	2	1	1,25	2
SEVILLA	1	2	2,1	2,2	1,5 % desde 1 de julio	1,6	1,8
SORIA	1,9	1,9	1,8	0,5	0,7	1,1	5
TARRAGONA	1,85	2,5	2,5	0,6	1,5	6,4	3,4
TENERIFE	1,5	1,5	1,5	0	0	4,17	2
TERUEL	2	1,8	1,8	0	1,25	2	4,00 (1)
TOLEDO	1	1,4	1,6	2	3 %	1,5	1,5
VALENCIA	2	1,8	1,5	Entre 1,55 y 0,94 %	1,2 desde1 de mayo	2	3
VALLADOLID	2 % desde 1/6/17	2	2	0,4	0,7	1	4
VIZCAYA			2,95	2,3	1	6,5	4
ZAMORA	1,6	1,6	1,6	0	1,25		1,5
ZARAGOZA	2	1,8	1,8	0	1,8	2	3,00 (1)

(1) Desde 01/07.

7.4. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

Una de las peculiaridades de nuestro mercado laboral, es la presencia relevante de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos. Este hecho ha venido originando una indicación automática de los salarios elevando y alimentando la inflación, lo cual es especialmente negativo en situaciones de crisis económica como la actual, en la que el IPC no debe trasladarse a los costes laborales, siendo prioritaria, entre otras medidas, la mejora de la posición competitiva de las empresas y más en un contexto

de crisis como el actual, en el que las empresas asumieron a lo largo del año importantes subidas de costes de producción, de materias primas y energéticas, que apenas se trasladaron a los precios finales, muestra de ello es la inflación subyacente más moderada.

Las cláusulas de revisión o de garantía salarial permiten que las condiciones económicas pactadas para alguno o para todos los años de vigencia del convenio no sufran pérdida de poder adquisitivo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) sea mayor al incremento salarial pactado, esto es: sirve para proteger el poder adquisitivo de los salarios frente a la inflación.

Las cláusulas de garantía tienen su origen en el modelo salarial fijado desde los Pactos de la Moncloa, que abandonaron la referencia a la inflación pasada y la sustituyeron por la prevista como criterio básico para orientar los incrementos salariales pactados de cada ejercicio.

Este modelo, plasmado en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANC) vigentes desde 2002 al 2008, funcionó de forma eficaz en los años en los que la inflación final superó a la prevista. El problema surgió cuando debido a la caída de la inflación en 2008 (1,4 %) y en 2009 (0,8 %) por debajo del objetivo del 2 % (objetivo del Banco Central Europeo para el conjunto de la zona euro), la desviación de la inflación se convirtió en negativa, en vez de positiva. Esta situación provocó diferentes interpretaciones entre las distintas partes negociadoras de los convenios colectivos plurianuales y la aplicación de las cláusulas de revisión, tanto en los convenios nuevos como en los revisados, lo cual condujo a la inexistencia de un acuerdo interconfederal de negociación colectiva en 2009.

En 2010 volvió a producirse un nuevo repunte de la inflación, situándose el IPC en el 3 % (como consecuencia del impacto sobre el mismo de la subida del IVA, impuestos especiales y precios de la energía).

En 2011 y en 2012 la inflación finalizó en el 2,4 % y el 2,9 % respectivamente, de forma que las cláusulas de revisión volvieron, un año más, a tener una importante repercusión de los costes laborales, originando incrementos adicionales que, dadas las dificultades por las que atravesaban las empresas, ocasionó graves consecuencias, tanto en términos económicos como de empleo.

En el año 2012, con la firma del II AENC para el período 2012-2014, se produjo una novedad fundamental que rompe con lo que venía siendo el objetivo y finalidad de estas cláusulas. A partir de ese año se cambia la denominación de las mismas, pasando de cláusula de revisión salarial a cláusulas de actualización salarial y, aunque se sigue manteniendo la referencia al IPC para revisar los salarios, se deja de buscar con las mismas el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

A partir del 2012, la nueva cláusula se aplica sobre el exceso de objetivo de inflación del Banco Central Europeo, de forma que solo se activa y se responde por el exceso sobre el objetivo del BCE, que es el 2 %, lo que origina que haya un porcentaje que los trabajadores no tendrían cubierto por esta cláusula, sea cual sea el IPC real. Así, solo se cubrirían los incrementos del IPC real superiores al 2 % y solo en el porcentaje por el que se supere ese 2 %.

Otro cambio importantísimo es la recomendación de utilizar, entre el IPC real y el IPC armonizado de la Zona Euro, el que sea menor de los dos. Esto es: la actualización estará determinada por la diferencia entre el objetivo de inflación del BCE y el menor resultante de comparar el IPC español y el IPC armonizado, de tal manera que se aplicará este (si es menor) y no el IPC real, lo que venía siendo lo tradicional en España.

El carácter consolidable, o no, del importe de la cláusula de actualización salarial que, en su caso, hubiera que abonarse conforme al II AENC, debe ser objeto de negociación en cada unidad de negociación. Por ese motivo, en la unidad de negociación, es importante prever el carácter no

consolidable del pago, y que no sirva de base para la elaboración de las tablas salariales del ejercicio siguiente.

La cláusula de revisión del II AENC para 2014 fue la siguiente:

- Para 2014: Si el IPC real supera el IPC armonizado de la Zona Euro, se toma esta referencia para calcular el exceso, abonándose la cantidad que resulte en una sola paga.
- Si el precio medio del petróleo Brent a 31 de diciembre del 2014 es mayor en un 10 % al mismo precio medio de igual fecha del año anterior, de los indicadores citados (IPC real e IPC armonizado), se excluirán los carburantes y combustibles.
- La cláusula de revisión señalada se aplicará en un 50 %, siempre que se hubieran pactado en 2014 cláusulas de incremento salarial variable, basadas en indicadores como beneficios, ventas, producción, etc.
- En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable, se aplicaría la cláusula en el 100 % de su resultado.

En 2014 solo 14 de los 50 convenios colectivos provinciales de la industria del metal habían pactado cláusulas de actualización salarial, de los cuales 7 reprodujeron la cláusula del II AENC y el resto pactaron cláusulas que se activaban por la diferencia entre el incremento salarial pactado y el IPC real, o bien garantizan directamente el IPC real o continuaban referenciadas al IPC previsto por el Gobierno.

Debe destacarse que el convenio colectivo de Málaga había pactado una cláusula de revisión salarial al alza y a la baja, señalando, en este caso, que si el IPC real de 2014 era inferior al 0,6 % (fue del -1 %), se revisaba a la baja las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014, tabla sobre la que se negociarán los salarios del próximo convenio colectivo.

En 2015, el 8 de junio, CEOE, CC.OO. y UGT suscribieron un nuevo III AENC 2015-2017, en el que se establece una cláusula de garantía consistente en que si el sumatorio de los salarios pactados en 2015 y 2016 es

mayor a la suma de las inflaciones de ambos años (en 2016 el IPC fue 1,6 %), en función proporcional de los salarios inicialmente pactados, se revisan los salarios. En 2017 el IPC finalizó en el 1,1 % y en 2018 fue el 1,2 %.

El IV AENC suscrito el 5 de julio de 2018 entre CEOE, CC.OO. y UGT, para el período 2018-2020, señala que: «los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores». Este AENC es el último firmado por los interlocutores sociales.

En 2020 la inflación terminó en el -0,5 %, mientras que en 2021 registró un incremento porcentual del 6,5 %. En este último año, según datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, a pesar de la negativa evolución del IPC, solo 1,2 millones de trabajadores contaban en su convenio con cláusula de revisión salarial. Esto es, un 16 % del total de los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos con efectos económicos en 2021. Hay que recordar que, tras la crisis financiera de 2008, las cláusulas de garantía salarial habían ido desapareciendo de los convenios.

En el sector del metal, 19 convenios colectivos provinciales con efectos económicos en 2021 pactaron cláusula de revisión salarial, frente a los 17 que la pactaron en 2020, pacto que en su gran mayoría es de carácter técnico, esto es, que no contempla abonar atrasos, sirviendo tan solo como base de cálculo de las tablas del año siguiente.

En el período de efectos económicos de 2022, 30 convenios colectivos provinciales de la industria del metal pactaron cláusulas de revisión salarial de diversa tipología, predominando entre ellas las llamadas «cláusulas técnicas», que no implican el abono de atrasos.

Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo (IPC) de 2022, que se situó en el 5,7 %, en 23 convenios provinciales se activó la cláusula de revisión salarial.

Por lo que se refiere al tipo de cláusula de revisión pactada predominan, como se ha mencionado, las denominadas cláusulas técnicas, en las cuales la diferencia existente entre el IPC y el porcentaje pactado que corresponda se activa solo como base del cálculo de las tablas salariales del año siguiente, no produciéndose pago alguno en concepto de atrasos.

En 2023 la **inflación** anual se situó en el 3,1 %, un 2,6 % menos que el dato alcanzado en 2022, aunque siguió siendo elevada. En dicho año, 37 convenios colectivos provinciales pactaron cláusulas de garantía salarial.

En 24 convenios, la cláusula está topada en un porcentaje, bien en el 1 % que establece el V AENC o en porcentajes superiores y también inferiores a ese dígito, no generando abono de atrasos y sirviendo, como se ha dicho, solo como base de cálculo de las tablas del año siguiente.

Cláusulas técnicas, pero sin tope, se pactaron en 10 convenios provinciales. En tres convenios colectivos se pactó la clásica cláusula de garantía, que se activa por la diferencia entre el incremento salarial pactado y la tasa interanual del IPC, abonándose la diferencia con efectos retroactivos a 1 de enero del año de que se trate.

Todos los convenios utilizan la referencia al IPC real, y ninguno lo hace a la inflación subyacente o a otros indicadores económicos.

La mayoría de las cláusulas tienen referencia anual y se activan, o no, normalmente al final del año natural, con la excepción de algún convenio en el que se activa a partir del mes en el que el IPC supera el porcentaje de incremento previsto, pero lo normal es que se active al final del período de vigencia o cada año.

En 75 % de los trabajadores con convenios vigentes en 2023 que pactan cláusulas de revisión salarial, tiene un tope o umbral, lo cual condiciona de forma evidente la cuantía que revisar y trasladar a los salarios. El objetivo de estas cláusulas topadas es que la revisión salarial pactada no

suponga una traslación plena a los salarios de las diferencias entre el IPC real y el incremento salarial inicialmente pactado, sino que se produzca una traslación parcial de éste a tablas.

CUADRO N.º 28. INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ÁLAVA	3 %	Si IPC 2022-2025 > 14 %, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2026 con efectos retroactivos, sin pago de atrasos.
ALBACETE	4 %	Si IPC > Δ % pactado se revisa en el exceso como base de cálculo tablas de año siguiente con el tope del 1 %.
ALICANTE	2 %	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso con un tope máximo del 0,50 % como base de cálculo tablas 2024.
ALMERÍA	3,50 %	Si IPC 22-24 > 10,50 % del Δ % pactado, se revisa en el 50 % del exceso producido hasta el tope del 1,50 %, como base de cálculo tablas 2022. No genera pago atrasos.
ASTURIAS	2,25 %	Si IPC real 2021, 2022 y 2023 > 6,25 % Δ % pactados en el período de vigencia, se revisa en el exceso, como base de cálculo tablas 2024, sin pago de atrasos.
ÁVILA	3,80 %	Si IPC > 3,8 % pactado, se revisa en el exceso con efectos retroactivos, sirviendo como base cálculo tablas 2024, sin pago de atrasos.
BADAJOZ	1,30 %	
BALEARES (*)	4 %	

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
BARCELONA	3,90 %	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 12 % Δ % pactados en el período de vigencia, se revisa en el exceso con tope del 85 %, como base de cálculo tablas 2025.
BURGOS	2,50 %	Si IPC 2023 a 2025 > 8,5 %, se revisa en el 80 % del exceso en tablas 2026. Sin abono de atrasos.
CÁCERES	4,50 %	
CÁDIZ	2 %	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso, con efectos retroactivos a 01/01 en el 80 % de la diferencia.
CANTABRIA	3 %	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con tope del 85 % de la diferencia como base de cálculo tablas 2024.
CASTELLÓN	4 %	Si IPC > 4 %, se revisa en el exceso con tope del 1 %.
CIUDAD REAL	2,20 %	
CÓRDOBA	4 %	Si IPC 23, 24 y 25 > 10 %, se revisa en el exceso, con tope del 3 %, con efectos en devengo a 01/01/2026.
CORUÑA, LA	3 %	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso desde 01/01, como base de cálculo tablas-24. Solo genera atrasos a partir del mes en que IPC > 3 % abonándose en una paga en 2024.
CUENCA	2,25 %	
GERONA	4 %	Si IPC 2023 a 2025 > 9 %, se revisa en el exceso con tope 1,5 % máximo, como base de cálculo tablas 2026. No genera pago de atrasos.
GRANADA	3 % desde 01/08	+ 50 € por cada mes desde 01/01/23 al mes en que se publique el convenio.
GUADALAJARA	2 %	

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
GUIPÚZCOA	5 %	
HUELVA	2,50 %	Si IPC real 2022, 2023 y 2024 es > 8,3 %, Δ % pactados en el período de vigencia, se revisa con tope 50 % de la diferencia sirviendo ésta como base de cálculo tablas 2025.
HUESCA	4 % desde 1.07	Si IPC > 4 %, se revisa en el exceso con tope 0,5 %.
JAÉN	3,70 %	
LEÓN	2,50 %	Si IPC > 2,5 %, se revisa en el exceso garantizando IPC real, sin efectos desde 01/01/2024.
LÉRIDA	3,50 %	Si IPC real > 3,5 %, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 01/01/2024, garantizando el 85 % del IPC real. En las pagas extraordinarias se aplicará el 50 %.
LUGO	3,50 %	Se garantiza IPC real con efectos retroactivos a partir del 1er mes en que se supere el Δ % pactado cada año.
MADRID	2 %	Si IPC > 2 %, se revisa en el 50 % de la diferencia, sin carácter retroactivo. A 31/12/2023 se actualizan las tablas salariales con respecto a IPC 2021, 2022 y 2023, descontando el 50 % del Δ % anual adelantado cada uno de los 3 años.
MÁLAGA	1,60 %	Si IPC real > 1,60 %, se revisa en el exceso con carácter retroactivo a 01/01, con el tope del 1,15 %.
MURCIA	4,90 %	
NAVARRA	4,50 %	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 14,12 % Δ % pactados en el período de vigencia, se revisa en el exceso con efectos 01/01/2025, sin pago de atrasos, sirviendo como base de cálculo tablas 2025.

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ORENSE	5,50 %	Si IPC real 2022-2024 > 15 %, se revisa en el exceso sobre tablas 2025, con el tope del 18 %. No genera pago atrasos.
PALENCIA	4,75 %	
PALMAS, LAS	(IPC21+IPC22) -(2,5+2,5) /2 +0,25 % 5,85 %	El resultado de la fórmula será tendido en cuenta como base de cálculo de las tablas 2024.
PONTEVEDRA	3 %	Si IPC > 3 %, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 01/01, con tope del 2 %.
RIOJA, LA	2 %	Si IPC-23 > 2 % respecto a IPC-22, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2024, sin pago de atrasos.
SALAMANCA	0 %	
SEGOVIA	2 %	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2024, sin pago de atrasos.
SEVILLA	1,80 %	Si IPC > 1,8 %, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 01/01.
SORIA	5 %	
TARRAGONA	3,40 %	Si IPC-2022, 2023, 2024 y 2025 > 15,6 %, Δ % pactados en el período de vigencia, se revisa en el exceso sin efectos retroactivos en el 85 % del diferencial, como base de cálculo tablas 2024.
TENERIFE	2 %	Si IPC real > 2 %, se revisa en el exceso para actualizar tablas 2023, siendo de aplicación desde 01/01 de 2024. Si IPC real < 2 % la diferencia se compensará del % que procede de 2021.
TERUEL	4 %	

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
TOLEDO	1,50 %	Si IPC real > 1,5 %, se revisa en el exceso con el tope del 60 %, con efectos retroactivos a 01/01.
VALENCIA	3 %	Si IPC > 3 %, se revisa en el 75 % de la diferencia, como base de cálculo tablas 2024.
VALLADOLID	4 %	Si IPC 2023, 2024 y 2025 > Δ % pactados, se revisa en el exceso con el tope del 1 % como base de cálculo tablas 2024.
VIZCAYA (*)	4 %	Si la suma de los IPC 2022-2025 > Δ % 2022 a 2025, se revisan las tablas de 2025 en el exceso con efectos desde 01/01 de 2026.
ZAMORA	1,50 %	
ZARAGOZA	3 % desde 01/07	

(*) En Baleares, aunque no se pacta cláusula de revisión, se acuerda que los trabajadores que hayan trabajado en la empresa la totalidad de 2022, percibirán a finales de julio de 2023 una indemnización por pérdida de poder adquisitivo (IPPA), según tablas. Los trabajadores que no hayan trabajado la totalidad de 2022, la percibirán de forma proporcional al tiempo efectivo trabajo.
(1) Convenio firmado en 2023, con efectos retroactivos a 01/01/2025.

7.5. DIETAS

El tratamiento conceptual que sobre este aspecto puede encontrarse en los distintos convenios colectivos es bastante uniforme, siendo la tónica general expresar, sin más, el importe de la dieta y de la media dieta. No obstante, en algunos casos se establecen diferentes importes para estas como consecuencia de la duración de los desplazamientos, dualidad del importe que también puede ser provocada por el exceso, o no, de un determinado kilometraje en el desplazamiento, o bien si este es dentro o fuera de la provincia.

También se da el caso, para la media dieta, de señalar cantidades independientes para el desayuno, comida y cena.

Igualmente, para las empresas de tendido de líneas eléctricas, algunos convenios establecen cuantías distintas y específicas, referenciando algunos su cuantía a un porcentaje sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), salario que asciende a 950 €/mes en 2020 (tras subir un 22,3 % en 2019 un 0,5 % en 2020), a 905 €/mes en 2021, desde el 1 de septiembre, y a 1000 €/mes a partir del 1 de enero del 2022, el 3,63 % y 1083 €/mes a partir del 01/01/2023, el 8 %.

Respecto a la cuantía de las dietas, a excepción de lo señalado sobre el SMI, es de destacar que el incremento sufrido por estas respecto al pasado año ha coincidido por regla general con el experimentado por los demás conceptos salariales.

Las dietas y asignaciones para **gastos de viaje**, esto es, «las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengados por gastos en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia», están excluidos de la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que se cumplan determinados requisitos:

- Que tengan carácter accidental, ocasional o esporádico, excluyéndose, por tanto, los que sean regulares, toda vez que el concepto de las mismas parte como presupuesto de la realización de un desplazamiento fuera del «centro habitual» de trabajo.
- Que se produzca un desplazamiento temporal fuera no solo del lugar de trabajo habitual del trabajador, sino también del lugar que constituye su residencia habitual.
- Que las cantidades abonadas en concepto de dietas respondan y se subsuman en el concepto señalado, sin que las partes puedan válidamente disponer que otras percepciones deban ser consideradas dietas aunque la realidad no responda a las características de este concepto.

Estos gastos de manutención y estancia no se computan en la base de cotización cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen en el IRPF. El exceso sobre los límites se computa en la base de cotización.

Gastos de locomoción se consideran «las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo» para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio. La mayoría de los convenios provinciales establecen su cuantía por encima de las 0,19 €/km o de los 0,26 €/km establecido en julio de 2023.

Los pluses de transporte urbano y de distancia, a pesar de su derogación normativa por la Ley 11/94, continúan en tanto no sean suprimidos o modificados por las partes negociadoras, en vigor en algunos convenios provinciales.

En **Murcia**, los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, los cuales deben facilitar obligatoriamente a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente de 1.ª clase.

En **Ávila**, igualmente, las empresas deberán facilitar billetes de 1.ª clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En Madrid y Valencia han suprimido el plus de distancia.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.4 del ET, en **Segovia** se pacta con respecto a los desplazamientos lo siguiente:

- El cómputo de la jornada se efectuará en el momento de iniciarse el trabajo de que se trate, bien sea en el centro de trabajo o en el tajo a que hubiere sido destinado el trabajador, finalizando en el mismo lugar.
- Se entenderá por «tajo» el lugar donde el trabajo deba prestarse efectivamente, bien sea en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar, fuera del término municipal o dentro del mismo, sin perjuicio del cobro de las dietas a que pudiera tener derecho el trabajador.
- La jornada laboral habrá de ser efectivamente prestada en los lugares de trabajo asignados o tajos con la siguiente precisión:
  - La primera hora que se invierta, entre ida y vuelta, en el desplazamiento, se asumirá en un 50 % por el trabajador y en el otro 50 % y por la empresa, de forma que la empresa solo pagará el salario del 50 % del tiempo empleado en el desplazamiento, asumiendo el trabajador no percibir salario por el otro 50 % de tiempo empleado en dicho desplazamiento.
  - El tiempo de exceso sobre esa primera hora se compensará por la empresa al trabajador, bien económicamente bien por tiempo de descanso, con valor de hora ordinaria.

    Para su mejor comprensión, se expone un ejemplo: Se efectúa un desplazamiento en el que el tiempo empleado es de 40 minutos en la ida y otros 40 minutos en la vuelta. Como el margen es una hora, entre ida y regreso, la empresa abonará al trabajador del tiempo de ida quince minutos (50 % de los 30 minutos) así como los diez minutos del exceso y el trabajador no percibirá compen-

sación alguna por los otros 15 minutos de ese tramo, en idéntico sentido respecto de la vuelta o regreso.

› Los desplazamientos realizados para prestar servicios dentro del término municipal en el que esté ubicada la empresa, así como en los anejos o agregados al mismo, no serán considerados desplazamientos a los efectos antedichos sino jornada efectiva.

Si el desplazamiento excede de 100 kilómetros del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido por cada dos meses de desplazamiento consecutivos y siempre que el trabajador pernocte donde esté desplazado. Las dietas se revisarán anualmente en la misma forma que el salario.

En **Sevilla**, cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador que suponga cambio de lugar de pernocta, si ello no supone salir de la provincia, se considera como trabajo efectivo durante el día de desplazamiento el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para buscar el alojamiento. Si el cambio supone salir de la provincia, y siempre que la distancia exceda de 180 kilómetros, dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

Los desplazamientos habrán de avisarse con 72 horas de antelación, excepto en los casos en que la emergencia excepcional de los trabajos no lo permita.

En relación a la inclusión de las dietas y gastos de viaje en la base de cotización a la Seguridad Social, desde el 17 de julio de 2023, según la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, es como sigue:

<table>
<tr><th colspan="6">CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN</th></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td>Art. 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20–2013 (desde 21/12/13).</td><td>Art. 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16–2013 (desde 22/12/23).</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td>Importe computable en base de cotización.</td><td>Importe computable en base de cotización.</td></tr>
<tr><td rowspan="9">Gastos de manutención y estancia (dietas).</td><td colspan="4">Gastos de estancia</td><td>Exceso del importe justificado.</td><td>Exceso del importe justificado (1).</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Gastos de Manutención</td><td rowspan="2">Pernocta</td><td colspan="2">España</td><td>Exceso de 53,34€/día</td><td>Exceso de 53,34€/día (1)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Extranjero</td><td>Exceso de 91,35€/día</td><td>Exceso de 91,35€/día (1)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">No Pernocta</td><td colspan="2">España</td><td>Exceso de 26,67€/día</td><td>Exceso de 26,67€/día (1)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Extranjero</td><td>Exceso de 48,08€/día</td><td>Exceso de 48,08€/día (1)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Personal de vuelo</td><td>España</td><td>Exceso de 36,06€/día</td><td>Exceso de 36,06€/día (1)</td></tr>
<tr><td>Extranjero</td><td>Exceso de 66,11€/día</td><td>Exceso de 66,11€/día (1)</td></tr>
<tr><td colspan="5">(1) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previsto en la normativa reguladora del IRPF.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Gastos de locomoción</td><td colspan="4">Según factura o documento equivalente (transporte público).</td><td>Exento.</td><td>Exento.</td></tr>
<tr><td colspan="4">Remuneración global (sin justificación del importe).</td><td>Exceso de 0.26€/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados.</td><td>Exceso de 0.26€/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados.</td></tr>
</table>

Únicamente no computan en la base de cotización a la Seguridad Social:

- Las asignaciones para los gastos de locomoción de la persona trabajadora que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo a fin de realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
- La asignación para gastos de locomoción de la persona trabajadora desplazada fuera de su centro habitual de trabajo a fin de realizar el mismo en lugar distinto, no comprendido en el punto anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de la persona trabajadora habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previsto en la norma del IRPF.

La cantidad exenta de gravamen en IRPF por el trabajador, desde el 17 de julio de 2023 es, como se ha señalado, de 26 céntimos por cada kilómetro recorrido. El exceso percibido sobre dicha cantidad será considerado como rendimiento del trabajo, siempre y cuando el vehículo utilizado sea el particular del trabajador y cotiza también a la Seguridad Social.

CUADRO N.º 29. DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DISTANCIA

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
ÁLAVA	+ 1 días: 58,76 € Fuera de territorio nacional: un 10 % más. Suplemento de pernocta: 6 €/día.	Desayuno: 2,09 € Comida: 19,62 € Cena: 13,81 €		0,36 €	0,11 €
ALBACETE	32,00 € Pernocta: 40 €	16,00 € Pernocta: 40 €	120 % del SMI y 35 % del SMI como compensación gastos comida	0,48 €	
ALICANTE	>100 km: 45,16 € <100 km: 32,10 €	>100 km: 14,49 € <100 km: 11,64 €	Completa: 32,10 € Media: 11,64 €	0,38 €	
ALMERÍA	36,80 €/día	12,01 €/día		0,26 €	
ASTURIAS	62,52 €	16,25 €	Completa: 62,52 € Media: 16,25 €	0,19 € y desde el 17/07/23: 0,26 €	
ÁVILA	50,12 €	18,64 €		0,35 €	
BADAJOZ	40,35 €	16,07 €	Completa: 40,35 € Media: 16,07 €	0,30 €	
BALEARES	38,00 €	19,00 €	Completa: 120 % del SMI Media: 30 % del SMI	0,28 €	
BARCELONA	32,33 €	16,16 €			

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
BURGOS	62,00€	20,00€		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
CÁCERES	36,22€	19,91€	Completa: 36,22€ Media: 19,91€	0,30€	0,58€
CÁDIZ	46,13€ En extranjero o fuera península: el doble de la dieta completa	19,72€ siempre que el desplazamiento sea >20 km desde centro trabajo (+10 km trabajadores jornada partida)			
CANTABRIA	A partir de 5 días: 52,79€ Hasta 4 días: 58,88€	15,86€		0,39€	0,28€
CASTELLÓN	44,52€	13,65€		0,35€	
CIUDAD REAL	56,49€ Inter (UE): 70,57€	16,76€			0,39€
CÓRDOBA	34,32€	19,47€		0,36€ + 0,0099€ por el 2.º ocupante.	2,62€
CORUÑA, LA	52,87€	17,62€	Pernocta: 170 % del SMI 55 % del SMI como compensación gasto comida.	0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
CUENCA	31,40 €	15,70€		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	Eliminado desde 30/04/2016
GERONA	93,99€	17,24€		0,30€	
GRANADA	Comida: 12€ Cena: 12€ Pernocta y desayuno: 45€			0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
GUADALAJARA	>5 km: 37,10€	>5 km: 16,22€	Completa: 37,19€ Media: 16,22€		
GUIPÚZCOA	Desde el 1.er día: 65,52€ (Estado). Suplemento de pernocta de 8,01€/día	Desayuno: 2,34€ (Estado) y 2,09€ (resto de países). Comida: 20,83€ (Estado) y 22,97€ (resto de países). Cena: 14,66€ (Estado) y 16,08€ (resto de países).		Ámbito estatal y mismo día: 0,40€	

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
HUELVA	60,95€ con pernocta. Comida: 33,86€ Alojamiento: 27,08€ Establecen cuantías para salidas al extranjero.	18,38€			2 billetes de bus por día trabajado o 4 en jornada partida. 3,67€/día Polo Químico. 4,64€/día Polo de Palos o ENCESA. Resto: 0,352€/ km desde domicilio al centro trabajo.
HUESCA	46,51€ a partir del 1.7	17,47€ a partir del 1.7		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
JAÉN	Desayuno, comida y cena: 30,08€ Desayuno comida, cena y pernocta: 41,80€	Desayuno y comida: 16,74€ Desayuno: 5,99€			0,29€
LEÓN	62,46€	23,21€	Completa: 62,46€ Media: 23,21€	0,31€	
LÉRIDA	27,26€	10,71€		-12 CV: 0,26€ ‘+12 CV: 0,29	0,0156 CV
LUGO	50,00€	15,00€	Completa: 50,00€ Media: 15,00€	0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
MADRID	<7 días: 51,60€ >7 días: 41,30€	10,58€	Completa: 47,45€ Media: 10,58€	0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
MÁLAGA	Dentro provincia: Si 15 km. 34,11€ Fuera provincia: 47,96€ Ceuta y Melilla: 56,42€ Si empres paga alojamiento: 24,51€/día.	Dentro provincia >15 km. 10,65€ Desde 8 km: 8,51€		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
MURCIA	26€	13,82€		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
NAVARRA	>3 días: 47,31€ <3 días: 57,64€	27,41€			
ORENSE	42,74€	21,36€		0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
PALENCIA	48,47€	24,23€	Completa: 55,39€ Media: 24,23€ Corte Corriente: 50,77€	0,28€	
PALMAS, LAS	38,07%	19,56%		0,35€	
PONTEVEDRA	50,84€	17,97€		0,36€	

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
RIOJA, LA	61,646€	25,696€	Completa: 61,646€	0,310€/día trabajadores que residan en el mismo municipio	En distinto municipio 0,1158€/día
SALAMANCA	50,79€	21,22€	Completa: 50,79€ Media: 21,22€		0,43€
SEGOVIA	38,43€	17,07€		0,46€	
SEVILLA	54,61€ Fuera territorio nacional: dieta completa >15%: 62,80€	13,57€ o plus canasto de 8,94€/día, si hay <15 km, desde centro trabajo.	Completa: 51,68€ Media: 11,23€	0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
SORIA	69,18€	21,90€		0,26€	
TARRAGONA	37,04€	18,51€	Completa: 37,04€ Media: 18,51€	0,45€	
TENERIFE	33,82€	15,47€	Completa: 130% del SMI mensual. Media: 45% del SMI mensual.	0,19€ y desde el 17/07/23: 0,26 €	
TERUEL	43,80€	18,77€		0,24€	
TOLEDO	45,61€	15,52€			
VALENCIA	40,99€	11,02€			
VALLADOLID	55,53%	15,86%		0,36€	

PROVINCIA	DIETAS			KILOMETRAJE €/ km	DISTANCIA €/ km
	COMPLETA	MEDIA	TENDIDO LÍNEAS €		
VIZCAYA(*)	<7 días: 44,82€ >7 días: 42,10€	Comida: 14,79€ Cena: 10,93€ Desayuno: 2,22€		0,35€	
ZAMORA	60,00€	14,00€		0,29€	
ZARAGOZA	50,22€	18,83€			0,29€

(*) Suplemento de 18,47€/día natural por salida fuera de España.

7.6. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El artículo 31 del ET establece que el trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. La cuantía de las mismas se fijará igualmente, por convenio colectivo. Respecto a esta cuantía, al no establecer nada el ET, hay que entender que, como mínimo, es de 30 días en cada una de las pagas, que es la cuantía a la que se refiere como derecho de todo trabajador el Real Decreto que fija cada año el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En este sentido, la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica establecía (y es el criterio que siguen manteniendo la mayor parte de los convenios provinciales) que con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base y la antigüedad o

el complemento *ad personam* que corresponda. Estas gratificaciones son concedidas en proporción al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

En los convenios provinciales de la industria del metal la norma es el abono de dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base más la antigüedad. La excepción a esa norma son los convenios de Almería, Badajoz, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Cuenca, Huelva, León, Palencia, Salamanca, Toledo, Valencia y Zamora, que establecen tres; y Cádiz y Tenerife que establecen cuatro pagas extraordinarias.

En Salamanca y Toledo, la tercera paga consiste en una cantidad fija (septiembre), con independencia de cuál sea la categoría profesional. En Valencia, la tercera paga se establece como compensación por la desaparición de la antigüedad y por un importe notablemente inferior a las otras (12 días de salario bruto), abonándose en marzo.

Algunos convenios retribuyen estas pagas además de con los 30 días de salario base y antigüedad, con otros complementos salariales como plus de distancia, carencia de incentivo, etc.

CUADRO N.º 30. PAGAS EXTRAORDINARIAS

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA	2	Según tablas, más antigüedad.	Los períodos de IT por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computan como tiempo de trabajo efectivo a efectos de percibo de las pagas.
ALBACETE	2	Una mensualidad del salario base más antigüedad, si procede.	Previo acuerdo pueden prorratearse.
ALICANTE	2	30 días de Salario de Convenio más antigüedad o complemento personal.	
ALMERÍA	3	30 días de salario base más plus personal de antigüedad.	Se considera tiempo trabajado el correspondiente a enfermedad común justificada y accidente laboral para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.
ASTURIAS	2	Según tablas.	
ÁVILA	2	30 días salario base.	
BADAJOZ	3	30 días según convenio más antigüedad.	
BALEARES	2	30 días salario, más plus permanencia y retribuciones o gratificaciones periódicas de cualquier clase. La retribución es de 33 días para determinadas categorías profesionales.	Pueden prorratearse previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previa consulta a la totalidad de la plantilla.
BARCELONA	2	Según tablas, para cada grupo profesional. Se podrán prorratear en 12 mensualidades, previo acuerdo entre la empresa y la RLT o, en su ausencia, el trabajador, y siempre que no se convierta en una cláusula tipo del contrato de trabajo.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
BURGOS	2	30 días de salario base más antigüedad más plus convenio en cada paga.	
CÁCERES	3	**1**: prorrateada en doce pagos iguales de salario base más antigüedad consolidada.	Pueden prorratearse previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa o entre esta y los trabajadores.
CÁDIZ	4	**2**: 30 días de salario base más antigüedad consolidada. **1**: en dos mitades de 15 días de salario base más complemento personal de antigüedad. **1**: prorrateada en doce pagos iguales de salario base más antigüedad consolidada.	Los trabajadores que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales de las pagas de julio y diciembre, percibirán el importe íntegro.
CANTABRIA	3	30 días de salario base más complemento de vinculación consolidado y plus Convenio. Gratificación especial de vacaciones: 30 de salario base + Complemento vinculación. Prorrateable por voluntad del empresario.	Los períodos de IT por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.
CASTELLÓN	3		30 días de salario base más antigüedad consolidada.
CIUDAD REAL	3	30 días salario base más antigüedad más plus carencia de incentivo.	Podrán prorratearse por acuerdo individual de la empresa y el trabajador en 12 mensualidades.
CÓRDOBA	2	30 días de Salario de Convenio más antigüedad. Adicionalmente los trabajadores recibirán 2 pagas de 54,53 € cada una en concepto de complemento de vacaciones y navidad y una 3.ª paga complementaria de 54,53 €. Se prorratean por semestres naturales.	Los períodos de IT por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
CORUÑA, LA	2	30 días de salario base más complemento personal, más 25 días de plus de asistencia.	Se prorratean por semestres naturales.
CUENCA	3	30 días de salario base más antigüedad y complemento de cantidad y calidad de trabajo.	Una se prorratea mensualmente.
GERONA	2	30 días de salario más plus personal (antes antigüedad).	Los trabajadores que hayan ingresado antes del 1/7/81, cuando cesen en la empresa, percibirán 15 días de salario más antigüedad. A los que hayan ingresado entre 1/7/81 y 31/12/81 se les abona la parte proporcional de los 15 días.
GRANADA	2	30 días de salario base más antigüedad.	
GUADALAJARA	2	30 días retribución convenio más antigüedad, complemento por carencia de incentivo y plus de transporte y desgaste.	
GUIPÚZCOA	2	30 días de salario base más plus de retribución convenio más antigüedad.	No podrán prorratearse salvo acuerdo en contrario. Se consideran días trabajados los de baja por accidente o enfermedad y los días permisos atribuidos.
HUELVA	3	30 días de salario base más 30 de plus de asistencia y puntualidad, y complemento personal (ex antigüedad) en su caso.	Se considerará como efectivo de trabajo el tiempo en situación de IT.
HUESCA	2	30 días de salario base más complemento personal (sustitutivo de antigüedad).	La cuantía de cada una de ellas no podrá ser inferior a 21 días de salario real.
JAÉN	2	30 días de salario base más 30 días de plus de convenio, más antigüedad y de prima de asistencia.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
LEÓN	3	30 días de salario base complemento ex categoría más plus *ad personam* (ex antigüedad) según tablas, en función del tiempo trabajado.	
LÉRIDA	2	Según tablas.	No se computan los períodos de IT.
LUGO	2	30 días salario base más plus ex antigüedad y plus de compensación.	
MADRID	2	30 días de salario convenio más antigüedad.	Su devengo será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal la enfermedad justificada, accidente laboral y el ser vicio militar o prestación sustitutoria.
MÁLAGA	2	30 días de retribución total de convenio más antigüedad.	
MURCIA	2	30 días de salario base más el plus de convenio y la antigüedad.	
NAVARRA	2	30 días de salario base y plus convenio.	
ORENSE	2	30 días de salario base más carencia de incentivo y la antigüedad.	
PALENCIA	3	30 días de salario base más antigüedad consolidada y pluses de transporte.	La paga de beneficios se prorratea en los doce meses del año.
PALMAS, LAS	2	Se incluye en el salario anual, que a su vez puede ser prorrateado en doce, en catorce o en quince pagas, dependiendo en los dos primeros casos de la plantilla y en el último si no hubiera acuerdo.	
PONTEVEDRA	2	30 días de salario base más complemento de antigüedad consolidada.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
RIOJA, LA	2	30 días salario base más antigüedad de 25 días del plus asignado a su grupo y de los complementos ex categoría.	
SALAMANCA	3	**2**: de 30 días de salario base más antigüedad. **1**: de 974,39€ en septiembre.	La paga de beneficios (septiembre) puede fraccionarse semestralmente previo acuerdo entre las partes.
SEGOVIA	2	30 días de salario base más complemento de antigüedad consolidada.	Los períodos de IT, enfermedad, maternidad o accidente y los días de licencia o permisos serán retribuidos reglamentariamente como tiempo efectivo de trabajo. En Cuellar los trabajadores contratados antes del 29/1/2016 perciben una paga más de 15 días de salario base y antigüedad consolidada para los contratados después de esa fecha se suprime esta paga.
SEVILLA	2	30 días del importe de las columnas A,B,C de las tablas salariales más la antigüedad en su caso.	
SORIA	2	30 días salario base más antigüedad.	
TARRAGONA	2	Una mensualidad de salario real según tablas.	Expresamente se pacta que el salario real es la suma del salario de convenio, antigüedad y demás complementos salariales (primas pluses, etc.).
TENERIFE	4	30 días de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.	De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas, mensual o bimensualmente.
TERUEL	2	Salario convenio según tablas más antigüedad en su caso.	
TOLEDO	3	**2**: de salario base más antigüedad consolidada. **1**: de 630,05€ en septiembre.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
VALENCIA	3	**2**: de 30 días de salario grupo más la antigüedad consolidada. **1**: de 17 días de salario grupo (15 marzo).	
VALLADOLID	2	30 días de salario base, plus convenio y antigüedad.	Se conceden en proporción al tiempo trabajado, más los períodos de IT con complemento de empresa.
VIZCAYA	2	30 días de salario base más antigüedad.	
ZAMORA	3	30 días de salario base más plus de antigüedad consolidada.	
ZARAGOZA	2	30 días salario convenio más complemento *ad personam* y 50 € para cada una.	Pueden prorratearse previo acuerdo entre las partes.

7.7. ANTIGÜEDAD

El derecho económico de la antigüedad es materia disponible mediante la negociación colectiva (art. 25 del ET). Dentro de los componentes del salario, la antigüedad constituye uno de los elementos fijos de mayor peso cuantitativo y cualitativo. La antigüedad es un concepto retributivo obsoleto dentro de la moderna organización del trabajo, en la medida en que con ella solo se retribuye la mera permanencia en la empresa, sin que tenga este concepto vinculación alguna con la productividad, el puesto de trabajo, la cantidad o calidad del trabajo, etc., esto es, sin relación alguna con los conceptos variables de la masa salarial bruta.

En los últimos años, este tipo de retribución ha ido poco a poco perdiendo importancia como sistema de promoción económica, siendo sustituido por

otras más justas, como el ascenso de nivel o de grupo profesional por mérito o experiencia, y el establecimiento de niveles profesionales acompañados de complementos específicos.

La antigüedad en los convenios que aun la mantienen origina incrementos salariales automáticos con deslizamientos de las masas salariales, constituyendo un obstáculo para la implantación de nuevos sistemas retributivos en la negociación, sobre todo en los casos en que estos incrementos de antigüedad se suman al salario base a efectos de servir de cálculo para otros incrementos como las pagas extraordinarias, situación esta, habitual en los convenios provinciales de nuestro sector.

Tradicionalmente, los convenios de la industria siderometalúrgica venían reproduciendo en su articulado, en relación con el cómputo de la antigüedad, lo que establecía la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, esto es, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador. Si bien, algunos convenios que aún mantienen el complemento lo determinan a través de las propias tablas salariales, en cantidad a tanto alzado sobre el salario de convenio, o sobre una cantidad prefijada.

El declive de este concepto es lento, pero paulatino. No obstante, existe aún un número importante de convenios que lo mantienen en sus textos, y que deben afrontar su desaparición o limitación en la negociación colectiva.

El tratamiento actual de la antigüedad en los distintos convenios provinciales de la Industria del Metal es como sigue:

CUADRO N.º 31. LAS CLÁUSULAS DE ANTIGÜEDAD

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA	Quinquenios según tablas: cantidades brutas al día. Hasta 9 quinquenios.	
ALBACETE	Suprimida a partir del 1/1/2015.	Se mantienen con carácter revalorizable los derechos *ad personam* adquiridos que no hubieran sido devengados a esa fecha (1/1/2015) en su totalidad.
ALICANTE	Quinquenios del 5 % del salario base.	Los trabajadores percibirán del 1/1/8 al 31/12/14 complemento personal del 8 % a partir del mes en que cumplan 3 años de antigüedad. A partir del 1/1/15 no se devengan este complemento en aquellas empresas donde exista acuerdo. No obstante, los trabajadores que tuvieran derecho a este complemento conservarán su derecho al cobro del 8 %. N.º quinquenios: • Antes del 31/12/95: 5. • Entre el 1/1/96 al 31/12/07: 2. • Desde el 1/1/15: 0. Límite máximo: 2 quinquenios.
ALMERÍA	Cuatrienios de 33,40 € mensuales en el primer semestre y 33,83 € en el segundo semestre.	• Máximo de 4 cuatrienios. • Los trabajadores fijos antes de 1/1/95 percibirán la cuantía fijada en tablas, con el límite de 5 cuatrienios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
ASTURIAS	Quinquenios del 5 % del Salario de Convenio.	Sin límite máximo. A los aprendices se les reconocerá el tiempo de aprendizaje a efectos de su devengo.
ÁVILA	Quinquenios según tabla salarial.	
BADAJOZ	• Cuatro primeros quinquenios: 5 % del salario base por quinquenio. • Quinto y siguientes quinquenios: 8 % del salario base por quinquenio.	Estos porcentajes quedan congelados hasta el fin del contrato cuando el trabajador alcance un porcentaje de incremento del 44 % sobre el salario convenio.
BALEARES	Suprimida a partir del 1/1/2014.	Se crea un complemento de permanencia, siendo revalorizable según incremento pactado.
BARCELONA	Suprimida a partir del 1/1/96.	Se mantienen los derechos adquiridos como «complemento ex vinculación», siendo revalorizable anualmente según incremento que se pacte.
BURGOS	Quinquenios del 5 % del salario base.	
CÁCERES	Quinquenios del 5 % del Salario del Convenio	
CÁDIZ	Suprimida a partir del 1/1/02.	Se mantienen los derechos adquiridos como «complemento de antigüedad consolidada», siendo revalorizable anualmente según incremento que se pacte.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
CANTABRIA	Suprimida a partir del 1/1/97.	Se mantienen los derechos adquiridos como «complemento de vinculación consolidado». Este complemento es revalorizable anualmente.
CASTELLÓN	Quinquenios del 5 % del salario base.	
CIUDAD REAL	Quinquenios del 4 % del SB a partir del 1/1/2022.	
CÓRDOBA	Congelada a partir del 1/1/2014 y suprimida el 1/1/15. Desde 1/1/2017 los contratos indefinidos: dos cuatrienios.	Se mantienen los derechos adquiridos como complemento personal de 3 cuatrienios consolidados. Este complemento es revalorizable anualmente.
CORUÑA, LA	Suprimida a partir 31/12/98.	Las cantidades devengadas se mantienen como complemento personal, revalorizable anualmente.
CUENCA	Quinquenios del 6 % del salario base para los 5 primeros y del 3 % para el sexto.	
GERONA	Suprimida a partir del 1/1/95.	Las cantidades devengadas a 31/12/94 se abonarán como plus personal mensual, revalorizable anualmente.
GRANADA	Suprimida a partir del 1/7/14.	Se mantienen los trienios como derechos adquiridos ad personam de los trabajadores que los tuvieran a 1/7/14

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
GUADALAJARA	Trabajadores que a 16/10/2013 hayan generado antigüedad: • Más de 2 años: bienios del 2 % del salario base. • Más de 3 años: trienios del 3 % salario base. • Más de 5 años: un quinquenios del salario base. Máximo 2 quinquenios. • Más de 3 años: un trienio del salario base. Para los nuevos trabajadores que a 16/10/2013 no hayan generado antigüedad: • Más de 5 años: quinquenios del 5 % del salario base.	Máximo 3 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.
GUIPÚZCOA	Quinquenios del 5 % del salario base.	
HUELVA	Suprimida a partir de del 1/1/96.	Las cantidades que venían percibiéndose a 31/12/95 se abonan como complemento personal, revalorizables anualmente.
HUESCA	Suprimida a partir del 1/1/96.	Se mantienen los derechos adquiridos como complemento *ad personam*, revalorizable anualmente.
JAÉN	Suprimida con efectos 31/12/17.	A partir de dicha fecha se establece como derecho adquirido un complemento *ad personam* para los trabajadores que ingresen en la empresa antes de 1/1/17 más 2 quinquenios cuando se produzca su devengo.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
JAÉN *(continuación...)*		Los que ingresen en 2017 se les reconoce un quinquenio cuando se produzca su devengo. El complemento personal no es compensable, ni absorbible y no se actualiza.
LEÓN	Suprimida a partir del 1/1/97.	Se mantienen los derechos adquiridos como «Complemento personal consolidado», sin estar sujetos a nuevos incrementos.
LÉRIDA	Suprimida a partir de 1/1/97.	Las cantidades devengadas se abonarán como plus personal de sustitución, revalorizable anualmente, respetándose los derechos adquiridos.
LUGO	Suprimida a partir 31/12/98.	Las cantidades devengadas se mantienen como un complemento *ad personam*, revalorizable anualmente.
MADRID	Quinquenios según tablas.	Máximo 5 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.
MÁLAGA	Suprimida a partir del 30/6/00.	A partir del 1/7/00 se consolida en un plus *ad personam* que será revalorizable en los porcentajes que anualmente se establezcan en el convenio.
MURCIA	Quinquenios del 5 % del salario bruto.	• Los trabajadores contratados fijos a partir del 1/1/94: máximo un quinquenio. • Los trabajadores contratados antes del 31/12/93 como máximo 5 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
NAVARRA	Trienios según valor tablas, prorrateados en las pagas.	
ORENSE	Quinquenios del 6 % del salario bruto.	
PALENCIA	Suprimida a partir del 31/12/00.	A partir del 01/01/01 se establece un plus de «antigüedad consolidada» que no sufrirá alteración durante el resto de la relación laboral.
PALMAS, LAS	Suprimida a partir del 31/12/80.	
PONTEVEDRA	Suprimida a partir de 31/12/99.	• Los contratos que se realicen o se conviertan en indefinidos a partir de 1/1/00 no devengarán antigüedad. • Se consolidan los importes a que tuvieran derecho a 31/12/99 como complemento personal, revalorizándose anualmente.
RIOJA, LA	Suprimida a partir del 30/6/14.	Máximo 2 quinquenios, respetándose los derechos adquiridos. Los trabajadores mantendrán en su caso, el exceso de la antigüedad consolidada como complemento «ex antigüedad» no absorbible, compensable, ni revalorizable.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
SALAMANCA	Quinquenios del 5 % del salario base.	Máximo: 4 quinquenios, equivalente al 20 % del salario base. Los trabajadores que a 31/12/2014 tuvieran reconocida una antigüedad igual o mayor al 20 %, consolidarán con efectos 1/1/2015 el porcentaje de antigüedad devengado y no perfeccionado, a razón de un 1 % por cada año de antigüedad no perfeccionada.
SEGOVIA	Suprimida a partir del 1/7/97	Las cantidades devengadas se abonarán como «antigüedad consolidada», sin incrementos salariales.
SEVILLA	Quinquenios del 5 % de las tablas columna "A". (Salario Base)	Máximo 2 quinquenios, respetándose derechos adquiridos por los trabajadores que a 31/12/94 tuvieran un número de quinquenios superior. Los quinquenios se incrementan en la subida del SMI.
SORIA	Quinquenios del 5 % del salario base.	
TARRAGONA	Cuatrienios según tablas.	La cuantía de cada cuatrienio quedó congelada para el futuro a partir del 1/1/96.
TENERIFE	Cuatrienios según tablas.	
TERUEL	Cuatrienios del 4 % Salario Convenio.	

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
TOLEDO	Suprimida a partir del 1/1/98	Las cantidades devengadas por este concepto se mantienen como plus personal consolidado, revalorizable anualmente.
VALENCIA	Suprimida a partir del 1/1/96	Se mantienen los derechos adquiridos como complemento de antigüedad consolidada; revalorizable anualmente.
VALLADOLID	Quinquenios del 6 % del salario base.	Para trabajadores fijos a partir de 1/1/95 máximo 2 quinquenios. Para trabajadores fijos con anterioridad al 31/12/94 máximo 3 quinquenios o 5 trienios según estuvieran percibiendo la antigüedad de esta última forma.
VIZCAYA	Quinquenios del 5 % de salario base.	La cuantía de cada quinquenio queda congelada.
ZAMORA	Suprimida a partir del 30/6/98	Las cantidades devengadas por este concepto se mantienen como un «plus de antigüedad consolidada» sin incremento salarial para el resto de la relación laboral.
ZARAGOZA	Suprimida a partir del 1/1/96	Las cantidades devengadas por este concepto se mantienen con carácter de complemento ad personam, siendo revalorizables anualmente.

Con alguna excepción, como en el caso del convenio de Las Palmas que suprimió la antigüedad en 1980 incorporándola al salario anual, es a partir de la reforma laboral de 1994 cuando los convenios provinciales lograron abrir una brecha importante en la liquidación de los conceptos salariales, que, como la antigüedad, no están ligados a la productividad laboral.

Las fórmulas utilizadas por los negociadores son diversas; la mayoría de los convenios colectivos que modifican el concepto salarial por años trabajados recogen, lógicamente, algún tipo de compensación económica por su supresión, y cuando la suprimen para todos los nuevos trabajadores contratados, respetando siempre los derechos adquiridos así como los que estén en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, lo hacen bien a través de un incremento en el salario base del año de su aplicación o de los sucesivos de vigencia temporal del convenio, bien creando o sustituyéndolo por otro tipo de concepto salarial, una paga o un plus de compensación.

Algunos convenios han dado un paso intermedio y, en vez de suprimir la antigüedad, lo que han hecho es poner límite a su devengo, acortando el período para su generación a un número determinado de quinquenios, cuatrienios, etc. En muchos de ellos esta limitación es relativa y poco efectiva al diferirse extremadamente en el tiempo. Así las alusiones a la antigua redacción del art. 25.2 del ET, o a porcentajes elevados sobre el salario base.

Otros convenios han congelado la cuantía que se venía percibiendo por este concepto a una fecha determinada, a partir de la cual ya no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral.

En los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica que han logrado en los últimos años suprimir el concepto de antigüedad, el procedimiento utilizado para ello ha sido como sigue:

- Para los nuevos trabajadores, y a partir de una fecha determinada (entrada en vigor del convenio, fecha de la firma, etc.) se suprime totalmente el derecho a devengar cantidades dinerarias por años trabajados.
- Para los trabajadores fijos de plantilla, se suprime el devengo de nuevos derechos, respetándose lógicamente los ya adquiridos, así como los que estén en curso de adquisición, convirtiéndose la antigüedad generada en un «plus *ad personam*», en un plus de ex vinculación, que en la mayoría de los convenios tendrá carácter revalorizable según el incremento salarial anual que se pacte, aunque en cuatro convenios (León, Palencia, Segovia y Zamora), esta antigüedad consolidada no participa de los incrementos anuales del convenio, por lo que no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral de los trabajadores afectados.

7.8. OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La estructura salarial de los convenios colectivos de la industria del metal es prolija y compleja. Prueba de ello es el excesivo número de pluses y complementos que recogen los convenios y que en gran parte son de carácter fijo, sin relación alguna con la productividad y competitividad de las empresas, si bien es verdad que son numerosos los convenios que incluyen incentivos vinculados a la productividad, al absentismo, etc.

En este apartado se incluyen complementos salariales de muy diverso tipo, desde los relacionados con la penosidad, toxicidad y peligrosidad, la nocturnidad, el plus convenio, etc., hasta los relativos al quebranto de moneda, plus de asistencia, jefe de equipo, etc.

La ausencia de sistemas de medición de los resultados, supone la incorporación en las tablas salariales del plus de carencia de incentivos, diferenciado por categorías, o bien, la fijación del incremento sobre el salario base a retribuir. Se determina el modo de calcularlo, sobre cada hora de trabajo, sobre jornada de trabajo efectivo computando las vacaciones, etc. Igualmente, se relaciona por la naturaleza de no medir el resultado, con los complementos de asiduidad y puntualidad, aplicando las cláusulas de disminución o pérdida del complemento en los mismos términos que para estos últimos.

En relación con los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, los negociadores deberían negociar su supresión. Cumplidos por el empresario los principios de la acción preventiva previstos en la Ley de Prevención y en las disposiciones sobre equipos de protección individual, etc., el recurso a la protección individual, que ciertamente no elimina el riesgo en el origen, por no haber sido posible, no debería ser penalizado si el empresario, cumpliendo así mismo tales principios y disposiciones, facilita a los trabajadores equipos de protección individual.

Respecto al plus de penosidad por exposición al ruido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre 2009, en unificación de doctrina, cambió el criterio de ese tribunal sobre el reconocimiento del plus de penosidad, señalando que el nivel sonoro para determinar el nacimiento del mismo no se refiere al ambiente laboral (como ocurría hasta ahora con independencia de la utilización o no de EPI), sino al ruido que llega al oído.

En **Madrid**, si a pesar de la implantación de medidas de protección colectivas o individuales la exposición a estos riesgos continuase existiendo de acuerdo con la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo afectados, se devengará un plus del 20 % sobre el salario base por día efectivo de trabajo.

En **Málaga**, se pacta que si la empresa efectúa la clasificación profesional de puestos de trabajo o lleva a cabo la valoración de tareas y al fijar la

valoración correspondiente tiene en cuenta la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad, quedará exonerada del pago de estos pluses con carácter independiente.

En **Teruel**, por acuerdo entre la empresa y la RLT se podrá acordar la sustitución de los complementos económicos para los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente.

En relación con el plus de distancia o transporte, este tiene naturaleza salarial o extrasalarial cuando compensa al trabajador por los gastos de desplazamiento realizados como consecuencia de su actividad laboral y, además, según el Tribunal Supremo, la causa del abono de este plus es la generación de un gasto de desplazamiento, que se produce por el hecho de prestar servicios laborales. Por ello, cuando no exista desplazamiento o traslado, se tratará de un complemento salarial, ya que no compensará unos gastos inexistentes.

Interesa hacer un llamamiento a los negociadores de los convenios colectivos para que presten una mayor atención a estas partidas salariales, que suponen un incremento y un porcentaje significativo de los costes salariales, para que intenten tanto su racionalización como la simplificación de las mismas, vinculando su existencia a criterios de productividad y a la situación y resultados de cada empresa o sector.

La estructura salarial está directamente relacionada con la clasificación profesional. Solo estableciendo un sistema ágil y flexible de clasificación profesional puede implantarse una correcta política de recursos humanos que permita la definición de tareas y profesiones y la consecución de objetivos de política salarial.

La implantación de la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo Estatal del Metal, permite la racionalización de la estructura salarial, estableciendo salarios para cada grupo profesional con el objetivo de compensar los distintos conceptos retributivos, estableciendo en qué proporción deben presentarse los complementos salariales productivos.

CUADRO N.º 32. OTROS COMPLEMENTOS Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
ÁLAVA	Según tabla y categoría.	Según tabla y categoría por tiempo trabajado.	Por hora trabajada y rendimiento normal y según tabla.			**Plus extrasalarial**: (quebranto moneda, desgaste herramientas, locomoción, etc.) por hora trabajada, según tablas: 0,80 €/hora.
ALBACETE		15 % del salario base.				
ALICANTE	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	25 % del salario base.		Según tablas por día trabajado.		
ALMERÍA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	25 % del salario base.		25 % Salario Convenio.		**Plus convenio**: 5,52 €/día natural. **Aprendices**: 4,05 €/día. **Desgaste herramientas**: 0,79 €/día. **Quebranto moneda**: 70,14 €/mes. **Parada**: 15 €/día de lunes a viernes, 30 €/día sábados, domingos y festivos. **Mantenimiento sector hospitalario**: 45 €/mes a partir del 01/07/2023.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
ASTURIAS	**Penosidad**: 4,34€/día **Toxicidad**: 6,16€/día **Peligrosidad**: 8,09€/día	9,56€/día por día trabajado, puede sustituirse por descansos.		Plus convenio según tablas por día natural y plus carencia de incentivo por día trabajado.		**Plus festivos** según tablas. **Plus domingos**: 41,66€ **Plus asistencia**: según tablas por día trabajado. **Plus jefatura de equipo**: 5,91€/día. **Plus turnicidad**: 4,51€/día. **Plus convenio**: 2,65€ por día natural.
ÁVILA	Valor diario según categorías y circunstancias. El trabajador puede optar por el abono según tablas o por su compensación con reducción de jornada del 25, 30 o 35 %, según número circunstancias.	Valor hora según categorías y tablas.				

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
BADAJOZ		30 % sin plus de asistencia.				**Plus asistencia**: 265,03 € /mes. Domingos y Festivos: 20 % del salario base más antigüedad. **Plus de prolongación de jornada**: por guarda y custodia de mantenimiento en día no laborable 20,81€/día de custodia y en laborables 8,33€/día.
BALEARES	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	25 % del salario base.		Según tabla por día trabajado.		**Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus media de poder adquisitivo**: Según tablas.
BARCELONA	**Jornada completa**: 7,10 €/día **Media jornada**: 3,56 €/día	1,09€/hora para todos los grupos profesionales.				**Complemento ex vinculación**: según tablas. **Complemento ex categoría profesional**: según tablas.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
BURGOS	**Una circunstancia**: 25 % del salario base. **Dos circunstancias**: 30 % del salario base. Podrá optarse por el abono de los mismos o compensarlo con reducción de jornada en proporción al tiempo trabajado en esas circunstancias.	25 % del salario base.		Plus convenio, según tablas. 26 días/mes o 312 días/año.		**Prima de producción**: según tabla en cómputo de 25 días/mes o 300 días/año. **Plus Jefe de equipo**: 20 % del salario base.
CÁCERES	Se computará sobre salario convenio más antigüedad.				0,58 €/día trabajo efectivo.	**Plus jefe equipo**: Se computará sobre salario convenio más antigüedad.
CÁDIZ	**Una circunstancia**: 2,09 € **Dos circunstancias**: 9,74 € **Tres circunstancias**: 10,08 €	30 % del salario base.			Según tablas por día trabajado de lunes a viernes.	**Jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Turnos**: 7 % del salario base por día trabajado y 13 % para el 4.º turno. **Quebranto moneda**: 40,39 €/mes. **Plus festivos**: 66,78 €/día. **Plus embarque**: 49,58 €/día. **Plus de empleo estable**: para contratos temporales (salvo interinaje, formación y práctica),

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CÁDIZ *(continuación...)*						será de 656,57€/año, y adicionalmente 1,04 €/día efectivamente trabajado con un tope máximo de 20 días al mes, solo para trabajadores con derecho a percibir la 1.ª circunstancia de los pluses de toxicidad. Para el personal obrero (peón, especialista y mozo de almacén), profesionales oficio (oficial 1.ª A, oficial 1.ª, oficial 2.ª y oficial 3.ª), almacenero, chofer camión, chofer turismo y grúas automáticas, conductor de grúas y máquinas automática, vigilante y buzos y hombres rana, se establece un complemento personal por día efectivamente trabajado de 8,84 €/día con tope de 20 días /mes, si estaban dados de alta a la fecha de la firma del convenio y percibían la 1.ª circunstancia.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CANTABRIA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base. Se podrá compensar por tiempo de descanso por mutuo acuerdo. El complemento puede reducirse a la mitad si el trabajo se realiza durante más de 60 minutos por día sin exceder de media jornada. Por acuerdo entre la empresa y Comité o Delegado de Personal, se puede compensar su abono de forma que; si se da una circunstancia se reduzcan 5 horas semanales, si se dan dos se reducen 5 horas y se abona el 5 % sobre el salario base del Oficial 1.ª, y si se dan las tres se reducen 5 horas y se abona el 10 % del salario base del Oficial 1.ª.	25 % del salario base.			Plus convenio: según tablas por día real trabajado.	**Plus Jefe de Equipo**: 20 % del salario base. **Quebranto moneda**: 15,54€.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CASTELLÓN	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base. Estos conceptos quedan normalmente comprendidos en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará a quienes realicen aquellas labores del 20 % el salario base.	25 % del salario base.			11,43 € por día trabajado (Plus de transporte y convenio).	**Para electricistas y fontaneros**: Plus de trabajo 12,39 €, Plus trabajo aprendiz 6,40 €, Plus locomoción 8,96 €, Plus localización semanal 77,66 € y Lunes-viernes 6,68 €. Sábados 14,71 € y domingos y festivos 28,86 €. **Plus de parada** (petroquímica, refinería, centrales térmicas eléctricas o nucleares y parques eólicos): 39,32 €/día de lunes a viernes y 104,83 €/días, sábados, domingos y festivos.
CIUDAD REAL	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base.	20 % del salario base.			129,29 € por día trabajado y vacaciones.	**Plus parada**: • Sábados, domingos y festivos: 71,43 % • Lunes a viernes: 34,62 %. • A la finalización parada: 5,91 % por día parada. **Plus distancia**: 0,40 € diarios para más de 2 km centro de trabajo.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CÓRDOBA	**Una circunstancia**: 25 % del Salario convenio. **Dos circunstancias**: 40 % Salario convenio. **Tres circunstancias**: 140 % Salario convenio.	28 % Salario convenio.			2,62 € por día efectivamente trabajado.	**Servicios permanentes**: 171,05 €. **Festivos singulares**: 27,59 €.
CORUÑA, LA	**Una circunstancia**: 8,47 €/día. **Dos circunstancias**: 10,61 €/día. **Tres circunstancias**: 12,76 €/día.	10,61 €/día				**Plus Jefe equipo**: 255,56 €/mes **Plus trabajo en construcción y reparaciones de buques**: 2,46 €/día **Plus de turnicidad**: 3,08 €/día o 9,25 €/día en domingos y festivos. Retén: 64,29 €/semanales. **Plus asistencia y puntualidad**: 5,30 €/día.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CUENCA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancia**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	22,5 % salario/hora.			Según tablas por día de trabajo efectivo.	Complemento salarial: según tablas por día trabajado.
GERONA	A 1/2 jornada: **Una circunstancia**: 3,02 €/día. **Dos circunstancias**: 3,80 €/día. **Tres circunstancias**: 4,52 €/día. A jornada completa: **Una circunstancia**: 6,01 €/día. **Dos circunstancias**: 7,52 €/día. **Tres circunstancias**: 8,96 €/día.	25 % del salario base.				

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
GRANADA	Se remite a la legislación vigente manteniendo los trabajadores que a la entrada en vigor del convenio percibieron un porcentaje por estos conceptos sus derechos adquiridos. Dichas cantidades quedan congeladas.					**Plus de asistencia**: 5 €/ día efectivo de trabajo y por bajas maternidad, lactancia y permisos sindicales.
GUADALAJARA	**Una circunstancia**: 20 % del salario bruto. **Dos circunstancias**: 25 % del salario bruto. **Tres circunstancias**: 30 % del salario bruto.	30 % del salario bruto.		1,42 €/día trabajo efectivo	64,46 €/mes.	**Complemento jefe de equipo**: 20 % del salario bruto. **Complemento eventualidad**: 20 % del salario bruto. **Complemento cantidad/calidad**: según tablas salariales.
GUIPÚZCOA	**Una circunstancia**: 20 % del salario bruto + antigüedad. **Dos circunstancias**: 25 % del salario bruto + antigüedad. **Tres circunstancias**: 30 % del salario bruto + antigüedad.	20 % del salario base.		14 % según tablas, columnas «A»+«B».		**Jefes de equipo**: 20 % del salario bruto. **Domingos y festivos**: según tablas más antigüedad. **Plus convenio**: según tablas por día trabajado.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
HUELVA	20 % del salario bruto. Percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los trabajadores del Polo Químico de Huelva, Palos y Encesa.	Se abonará a razón del salario bruto establecido en convenio y por día efectivamente trabajado.	Según tablas por día trabajado.			**Plus de asistencia y puntualidad**: según tablas por día trabajado más sábados. **Absentismo**: • Ninguna falta: 233,47 €. • Una falta: 167,63 €. • Dos faltas: 111,76 €. La inasistencia por más de dos jornadas excluye la retribución. **Plus industrial** por día efectivamente trabajado cuando realicen tareas en el Polo Químico de la Avda. Francisco Montenegro de Huelva, en Palos de la Frontera, Cementera de NIEBLA, Astilleros y ENCESA: 5,85 € en industrias y 2,93 € en talleres (se excluye personal de oficinas, técnicos y mandos de obra). **Plus retén**: 175,06 €/ semana completa.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
HUELVA *(continuación...)*						**Plus cambio de jornada para trabajadores que realizan sus servicios fuera del horario**: 27,50 €/día efectivo de trabajo y los festivos y domingos: 43,76 €. **Plus retén fin de semana**: 87,52 €. **Retén rescate** (lunes a viernes): 40 €/día. **Retén rescate** (domingo y festivos): 87,13 €/día. **Retén avería**: 51,25 €/día. **Plus de parada**: 19,47€ (lunes a viernes) y de 37,87€/día para sábados, domingos y festivos.
HUESCA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.			Según tablas por día trabajado.		**Plus eventualidad**: 0,88 €/día efectivo de trabajo.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
JAÉN	OLIS	20% del salario base.		11% del salario base por hora trabajada.	55,80€	**Plus convenio**: 8,32€/día **Prima asistencia**: 6,89€/día **Plus hospitales**: 4€/día
LEÓN	**Una circunstancia**: 20% del salario base. **Dos circunstancias**: 25% del salario base. **Tres circunstancias**: 30% del salario base.	20% del salario base.				**Plus asistencia**: 13,88 € de lunes a viernes y 11.48 € de lunes a sábado por día trabajado. **Plus jefe de equipo**: 20% del salario base. **Complemento ex categoría profesional**: según tablas por mes. **Guardia**: 8€/hora. **Trabajo**: más 1 h descanso **Retén**: 11€/día
LÉRIDA	20% del salario base.	25% del salario base.		Según tablas por hora trabajada.		**Plus no consolidable**: voluntariamente las empresas podrán satisfacer una cantidad mensual que no rebase el 50% del salario base.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
LUGO	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	20 % del salario base.				**Plus de disponibilidad**: 20 €/día. **Plus asistencia**: según tablas/ día trabajo. **Plus compensación**: para la equiparación salarial de la Comunidad Gallega: según tablas. **Plus turnicidad**: 20 % del salario base.
MADRID	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base. Si existiera exposición a estos riesgos de acuerdo con la evaluación previa realizada se devengaran dichos pluses.	25 % del salario base.		Según tablas por día trabajado (solo para cinco categorías profesionales)		Domingos y festivos: retribución convenio más antigüedad. **Complemento de Jefe Equipo**: 20 % del salario base. **Quebranto moneda**: 0,50 por 1000. Máximo: 3 € mes. **Plus convenio**: según tablas por día trabajado. **Complemento mejora de la productividad**: 1 % del salario convenio dividido entre 12 meses. Se percibe por una sola vez cada mes, siempre que no se tengan ausencias por más de 8 h laborales mensuales.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
MÁLAGA	**Una circunstancia**: 20 % del salario bruto. **Dos circunstancias**: 25 % del salario bruto. **Tres circunstancias**: 30 % del salario bruto. Trabajadores de máquinas recreativas (recaudadores, reparadores y conservadores, reparto del cambio y administrativos de cajas): 78,93 €/mes	35 % del salario bruto + antigüedad.			840,52 €/año.	**Plus distancia**: 100 % del costo de los billetes de autobús hasta el centro de trabajo. **Quebranto moneda**: el 1 % de la cantidad percibida con un máximo de 78,93 €/mes. Plus máquinas recreativas: 80,19 €/mes. **Plus montaje o de mantenimiento de hospitales**: 57,68 €/mes. **Plus altura**: 114,79 €/mes. **Plus trabajo sábados, domingos y festivos**: 40 % del salario base. **Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base más antigüedad.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
MURCIA	20 % del salario base (acumulativos pudiendo cobrarse varios sí así procede).	25 % del salario base.				**Plus convenio**: según tablas por día trabajado y vacaciones. **Plus por desempeño** (paradas técnicos refinerías de petróleo): 29,00 €/día de lunes a viernes; sábados, domingos y festivos 63,71 €/día. De forma adicional a la finalización de la parada: 5,78 €/día de parada.
NAVARRA	Valor medio en el año anterior + Δ % de salario reales. La empresa de nueva creación: retribución según fórmula. Estos pluses se abonan por día trabajado, reduciéndose a la mitad si el trabajo sujeto a estos riesgos se realizó durante más de 1 hora de jornada sin exceder de media. Cuando la concurrencia de estos riesgos suceda por primera vez, el Δ % será del 25 % si concurren 2 circunstancias, o del 50 % si son 3.	Retribución diaria excepto en el caso de empresas de nueva creación que se aplicará la fórmula: Salario garantizado: 100 x 0,476.		102,98 €/mes excepto contratos formación y prácticas. Empresas nuevas creación Salario garantizado 100 x 0,4539.		**Plus convenio**: se devenga por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
ORENSE	**Una circunstancia**: 25 % del salario base. **Dos circunstancias**: 30 % del salario base. **Tres circunstancias**: 35 % del salario base.	25 % del salario base.		Según tabla por mes		**Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base.
PALENCIA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	30 % del salario base.y plus de trans- porte.			104,18 €/mes.	
PALMAS, LAS		20 % Salario Convenio				**Prima trabajo efectivo**: diaria según tablas.
PONTEVEDRA	**Una circunstancia**: 0,71 €/hora. **Dos circunstancias**: 1,11 €/hora.	25 % del salario base.				**Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus complemento eventualidad**: según tablas por mes trabajado.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
RIOJA, LA		20 % del salario base.		Según tabla por día de trabajo efectivo.	0,328 €/km y día, si domicilio es el mismo que el centro de trabajo si es distinto o 167 €/ km y día.	**Domingos y festivos**: salario base. más antigüedad. **Plus Jefe de Equipo**: 20 % del salario base.
SALAMANCA		25 % del salario base.		100,65 €/mes por 12 meses.		
SEGOVIA	**Una circunstancia**: 25 % del salario base. **Dos circunstancias**: 30 % del salario base. **Tres circunstancias**: 35 % del salario base.	25 % del salario base.				**Plus de turnicidad**: 5 % del salario base. **Plus asistencia**: según tablas por día trabajado. **Plus jefe de equipo**: salario establecido en tablas. **Plus productividad**: 99,76 €/mes de noviembre a diciembre.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
SEVILLA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	25 % del salario base.		Según tablas columna «C».	4,29 €/ día	**Plus asistencia y puntualidad**: según tablas columna «B». **Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus Hospital**: 2,80 €/día. **Plus absentismo**: 29,57 €/mes.
SORIA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.		Según tabla por hora trabajada.			**Plus de productividad**: 105,67 €/mes. **Plus puntualidad**: según tablas. **Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus actividad**: según tabla.
TARRAGONA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base. Se podrá optar por reducir la jornada diaria en una hora con la pérdida del plus, o seguir percibiéndolo.	25 % del salario base.				**Plus parada** cumplimiento índices frecuencia: 6,40 €. **Retén semanal**: 208,01 € de lunes a domingo. **Parada lunes a viernes**: 32,00 €. **Parada sábado, domingo y festivos**: 70,40 €. **Retén fin de semana/festivos**: 64,00 €/día. Llamada de retén: 64,00 €.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
TENERIFE	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	20 % del salario base.			43,43 €/mes.	**Incentivo puntualidad**: según tablas por día de trabajo efectivo.
TERUEL	OLIS	35 % del salario base.			2,69 € por día laborable.	**Plus de asistencia**: 3,89 €/día trabajado y vacaciones. **Compensación por trabajo fuera del centro**: 1,56 € por cada hora fuera del lugar de trabajo, siempre que exceda de 4 km.
TOLEDO	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	30 % del salario base.	Según tabla.	25 % del salario base.		**Plus nocturnidad**: 10 % del salario base. **Plus domingos y festivos**: 25 % del salario base.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
VALENCIA	**Una circunstancia**: 16 % del SG o reducción de jornada semanal en 2 horas. **Dos circunstancias**: 24 % del SG o 16 % con reducción jornada semanal en 2 horas. **Tres circunstancias**: 32 % SG o 24 % con reducción jornada semanal en 2 horas.	25 % SG.		**Plus convenio**: según tablas por día trabajado, incluidos sábado no festivos.		**Quebranto moneda**: 2 % con tope de 23,75 €/mes.
VALLADOLID	**Una circunstancia**: 25 % del salario base. **Dos circunstancias**: 30 % del salario base. **Tres circunstancias**: 35 % del salario base.	25 % del salario base.		Según tablas.		**Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
VIZCAYA	**Una circunstancia**: 8,69€/día o 1,12€/hora. **Dos circunstancias**: 10,34€/día o 1,34€/hora. **Tres circunstancias**: 12,07€/día o 1,55€/hora.			14% del salario base.		**Plus convenio**: según tablas por día trabajado. Sábados: 42,13€. Domingos: 52,70€. **Complemento Retén**: 26,36€.
ZAMORA	**Penosidad**: 20% del salario base. **Toxicidad**: 20% del salario base. **Peligrosidad**: 25% del salario base. **Suciedad**: 10% del salario base. Si existen 2 o más circunstancias, al porcentaje se le aplica un coeficiente corrector del 0,7.	25% del salario base.				**Trabajo festivos**: descanso del mismo tiempo trabajado más el 50% del salario real o fracción. **Plus de Jefe Equipo**: 20% del salario base.
ZARAGOZA				22% salario de convenio, según tablas.		

7.9. PRODUCTIVIDAD

Aunque son numerosos los convenios colectivos provinciales que regulan o recogen en su articulado cuestiones relacionadas con la productividad, en general la mayoría de ellos se limitan a plasmar simples declaraciones de intenciones en las que las partes declaran la necesidad de arbitrar mecanismos de mejora de la misma.

Los convenios del sector suelen establecer complementos para el supuesto de que las empresas no hayan implantado un sistema de medición de los resultados, consistentes en pluses de carencia de incentivos o pluses de actividad.

El criterio del que se parte, además de la ausencia del modo de medir la productividad, está generalmente relacionado en el día efectivamente trabajado, uniéndose en bastantes convenios con la necesidad de cumplir un objetivo de puntualidad y asiduidad al trabajo.

Hemos de poner énfasis en que es preciso mejorar la productividad, realzando la deficiente estructura salarial, vinculando el salario de forma mucho más directa e intensa con la aportación del trabajador al proceso productivo y otorgando una dimensión netamente superior a los incentivos relacionados con la productividad.

En el cuadro siguiente se exponen las referencias correspondientes a este punto que recogen los convenios provinciales.

CUADRO N.º 33. PRODUCTIVIDAD

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
ALICANTE	Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional de trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, haciendo referencia por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integren dicho sistema, teniendo en cuenta: • Racionalización, descripción y normalización de tareas. • Análisis y fijación de rendimientos normalizados. • Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. • Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes.
ASTURIAS	Regula ampliamente la problemática de la productividad. Las partes consideran necesario arbitrar mediante compromisos concretos mecanismos y procedimientos de mejora de la productividad, teniendo en cuenta: • Negociar a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. • Establecer sistemas de medición de la productividad. • Establecer un índice de productividad. • Participación de los representantes de los trabajadores en las mediciones. Establecer igualmente un orden de prioridades: • Restablecimiento del excedente empresarial para empresas en situación de crisis. • Inversiones que creen empleo. • Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
BARCELONA	Se acuerda crear una Comisión para tratar sobre productividad y nuevas tecnologías, que elaborara unas normas de funcionamiento para su aplicación e introducción en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores.
BURGOS	Ambas partes se obligan a negociar las medidas y acciones necesarias que permitan poder llegar a acuerdos sobre incrementos de productividad. En caso de falta de acuerdo entre las partes, estas podrán recurrir a la mediación de la Comisión Paritaria, que es quien fijará los principios rectores a los que deberá ajustarse el incremento de la productividad dentro del criterio de maximizar el empleo.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
CANTABRIA	Ambas partes recomiendan potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, programación de la producción y de las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cualesquiera otras medidas que mejoren la estructura organizativa.
CASTELLÓN	Regula ampliamente la organización práctica del trabajo, facultad exclusiva de la dirección de la empresa o la RLT. Tiene funciones de asesoramiento, orientación y propuesta.
CÓRDOBA	La empresa podrá establecer un sistema de productividad y su retribución. Este sistema se negociará con la RLT, salvo criterios fijados directamente por marcas proveedoras o fabricantes. De acuerdo con ala RLT la empresa podrá acogerse al sistema de productividad y a las tablas que correspondan al incentivo a rendimiento normal.
CUENCA	Las partes podrán convenir la productividad dentro de los criterios expresados en el AES.
GERONA	Regula los sistemas de organización del trabajo, estableciendo rendimientos mínimos e incentivos.
GRANADA	Las partes podrán pactar condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad. Lo que resulte de estos acuerdos no conllevará disminución de puestos de trabajo.
GUADALAJARA	Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional de trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, haciendo referencia por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integren dicho sistema, teniendo en cuenta: • Racionalización, descripción y normalización de tareas. • Análisis y fijación de rendimientos normalizados. • Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. • Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes.
GUIPÚZCOA	Regula los sistemas de organización del trabajo, estableciendo rendimientos mínimos e incentivos.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
HUELVA	Los trabajadores, a través de sus representantes, contraen el compromiso de prestar debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de un rendimiento normal sin menoscabo de la calidad exigible.
LEÓN	Regula los sistemas de organización del trabajo, estableciendo rendimientos mínimos e incentivos. A la entrada en vigor del convenio, las empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo respetarán las condiciones más beneficiosas de las pactadas en convenio.
LÉRIDA	Las partes firmantes reconocen la necesidad de conseguir una mejora continua de la productividad como fundamento básico de la competitividad. Adquieren el compromiso los trabajadores de aumentar en lo posible el rendimiento normal en un 1 % y las empresas, dentro de sus posibilidades financieras, mejorar y modernizar los medios tecnológicos de que dispone la empresa.
MADRID	Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional de trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, haciendo referencia por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integren dicho sistema, teniendo en cuenta: • Racionalización, descripción y normalización de tareas. • Análisis y fijación de rendimientos normalizados. • Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. • Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes.
MÁLAGA	En cada empresa se podrá establecer un sistema de incentivos o tabla de rendimientos a iniciativa de cualquiera de las partes.
MURCIA	Regula los sistemas de organización del trabajo, estableciendo rendimientos mínimos e incentivos.
NAVARRA	Es voluntad de las partes la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y competitividad.
ORENSE	Recomienda a las empresas que sigan una técnica organizativa que las lleve a una total racionalización.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
PONTEVEDRA	Los salarios fijados en convenio corresponden a un rendimiento productivo de 60 puntos Bedaux o su equivalente en los restantes sistemas. En los casos en que no se hubiesen adoptado sistemas de remuneración con incentivos, se entenderá como rendimiento normal la de un operario de capacidad normal.
RIOJA, LA	Sistema de trabajo medido.
SEVILLA	La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Siendo para ello necesaria la mutua corresponsabilidad de las partes.
SORIA	Mantiene un plus de productividad para las empresas que no tengan establecido sistema de productividad.
TENERIFE	Las empresas que no tengan un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho. Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma.
TOLEDO	Se establecen una serie de criterios para mejorar la eficacia del sistema productivo: el reconocimiento de que los salarios de productividad corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y por lo tanto exigible al trabajador y la enumeración de una serie de factores que inciden en el aumento de productividad, como el absentismo, tecnología, organización del trabajo, etc.
VALENCIA	Bajo el título «Productividad y control de producción» se regula el sistema de organización del trabajo y los sistemas de incentivos.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
VIZCAYA	Entendiendo por «primas e incentivos a la producción» una cantidad en metálico que ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos tres grupos de trabajadores: sin incentivo, con incentivo y con incentivo no racionalizado.
ZARAGOZA	Las partes son conscientes de la necesidad de arbitrar mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos de mejora de la productividad, clarificándose los objetivos a alcanzar y los factores que inciden en los mismos y los instrumentos para lograrlo.

7.10 INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN O AL RENDIMIENTO

La regulación de complementos salariales vinculados al rendimiento, a la producción o al resultado del trabajo es frecuente en los convenios colectivos del sector, lo cual no quiere decir que se perciba en modo alguno una tendencia al incremento del salario variable.

La mayoría de los convenios en esta materia suelen remitirse a la implantación de un concreto sistema en el ámbito empresarial (normalmente el sistema Bedaux), haciendo depender la retribución por incentivos de la existencia previa de dicho sistema de medición del rendimiento o de sistemas similares, que partiendo de la comprobación del resultado normal, al que se aplica un porcentaje mínimo de incremento sobre el salario base, continúa con el establecimiento de mejores resultados hasta la situación óptima, siguiendo las previsiones contenidas en la derogada Ordenanza Laboral.

Los convenios suelen establecer declaraciones generales acerca de que es competencia del empresario la implantación de los incentivos a la

producción o al rendimiento, así como la extensión o no de los mismos a toda la plantilla, o que el sistema no puede suponer pérdida o disminución en la retribución si el rendimiento disminuye.

Igualmente, suelen regular la participación de los representantes de los trabajadores tanto en la calificación como en los resultados y en los sistemas de medición, estableciéndose períodos transitorios para adaptarse a los nuevos sistemas.

En la actualidad hay que tener en cuenta lo previsto en el artículo 41 del ET, referente a la «Modificación de las condiciones de trabajo». Entre ellas se encuentran con el carácter de sustanciales, las que afectan a «Sistemas de remuneración y cuantía salarial» y «Sistemas de trabajo y rendimiento».

En cuanto a los sistemas de medición de rendimientos, en base a la actividad y consiguiente establecimiento de los incentivos, cada convenio utiliza un esquema que siempre tiene el carácter de mínimo en lo referente a incentivos. Lo más frecuente es establecer el rendimiento mínimo exigible y su correspondiente nivel de retribución (normalmente el Salario de Convenio que figura en las tablas y que incluye el plus de actividad). Otra fórmula frecuente es la de establecer los rendimientos mínimo, óptimo y normal. Para el mínimo y el óptimo se fijan los correspondientes incentivos y los criterios de proporcionalidad. El rendimiento normal suele aplicarse para supuestos de trabajo no racionalizado y se establece por referencia al promedio de los meses anteriores.

No alcanzar el rendimiento mínimo exigible supone en ocasiones una expresa minoración retributiva (plus de actividad) y la consideración cuando es por causas imputables al trabajador, de falta leve, grave o muy grave en función del porcentaje alcanzado por debajo del mínimo exigible.

CUADRO N.º 34. INCENTIVOS

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
ÁLAVA	Las retribuciones se establecen sobre la base de un rendimiento normal y correcto, entendiéndose por tal (en las empresas que no tengan un sistema de análisis y control) el de los 12 meses anteriores al convenio, y para las que tengan algún método será el 70 en el sistema Bedaux o equivalentes	• Plus de actividad, se devenga por hora trabajada en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto. • Prima o incentivo de producción: para las empresas que tengan un sistema objetivo de análisis y control.	
ALICANTE	• Rendimiento normal: el 100 de la escala centesimal equivalente al 75 de la norma británica y al 60 de Bedaux. • Rendimiento habitual: el que repetidamente se viene obteniendo en condiciones normales. • Rendimiento óptimo: es el 133, 100 u 80, en las escalas citadas.	Salario convenio, cuando se alcanza el rendimiento mínimo. Por encima de este se recibe la prima o incentivo que corresponde. El personal que no trabaje con sistema de incentivos percibirá por día efectivamente. Trabajado, además del salario convenio, un plus de incentivo.	Las empresas que quieran implantar un sistema o modificar el que tengan procederán informando a los trabajadores y ambas par tes podrán constituir una Comisión Mixta.
ALMERÍA	Ante la dificultad de establecer tablas de rendimientos mínimos, se considera el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.	Los rendimientos por incentivos, serán como mínimo, superiores al 25 % del salario convenio.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
ASTURIAS	• Rendimiento a 69 puntos hora de la escala Bedaux. • Rendimiento a 80 puntos hora de la escala Bedaux.	• A 69 puntos Bedaux: salario convenio. • A 80 puntos Bedaux: como mínimo el 30 % del salario convenio.	La Comisión Mixta podrá emitir dictamen sobre las aplicaciones.
BALEARES	El rendimiento mínimo, exigible o normal es el 75 % del rendimiento óptimo.	La tarifa de incentivos deberá establecerse de forma que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio del 25 % del salario base.	
BARCELONA	La determinación del sistema de análisis y control del rendimiento será de la libre iniciativa de la Dirección de la empresa. Se establecen rendimientos normal o mínimo, habitual y óptimo. Si habitualmente se supera la actividad óptima de 80 Bedaux o 133 centesimal, se considerará que obedece a un error de cálculo, o a un cambio en el método e inclusión de otros conceptos en la prima.	Según tablas.	No es absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal, o 120 LMS o equivalentes

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
BURGOS	• Rendimiento normal: el 100 de la escala centesimal equivalente al 75 de la norma británica y al 60 de Bedaux. • Rendimiento habitual: el que repetidamente se viene obteniendo en condiciones normales. • Rendimiento óptimo: es el 133, 100 u 80, en las escalas citadas.	La tarifa de incentivos deberá establecerse de forma que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio del 25% del salario base.	
CÁCERES	Se reconoce la facultad de la empresa para determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo	Se faculta a las empresas para revisar los sistemas de incentivos para acomodar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible para cada trabajo.	
CÁDIZ	En cada empresa se negociarán las tablas de rendimientos mínimos.		
CANTABRIA	El rendimiento mínimo, exigible o normal es el 75% del rendimiento óptimo.	Se abona el plus convenio. Las empresas racionalizadas abonarán el plus convenio a todo trabajador que alcance 60 puntos Bedaux o equivalentes. Estas empresas pactarán las primas correspondientes a rendimientos superiores, abonándose con independencia del plus convenio.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
CASTELLÓN	Análisis de rendimientos por Comisión Paritaria.	La tarifa de incentivos deberá establecerse de forma que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio del 25% del salario base. Cuando un trabajador que esté en el sistema de incentivos en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, percibirá el salario fijado para su grado de calificación o, en su defecto, el de su salario profesional incrementado un 25% del salario base.	
CIUDAD REAL		El personal que no trabaje con sistema de incentivos percibirá por día efectivamente trabajado, además del salario convenio, un plus de carencia de incentivo.	El plus será por un importe igual para todas las categorías.
CÓRDOBA		Para el rendimiento normal, según tablas.	Se remite a la Ordenanza y normas supletorias.
CORUÑA, LA	• Rendimiento normal o mínimo: el 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux, • Rendimiento óptimo: el 133, 100 u 80 de cada escala citada. Las empresas que quieran implantar o modificar un sistema de incentivos podrán constituir una Comisión Paritaria.	Plus de carencia de incentivo: desaparece incorporándose al salario base.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
GERONA	Rendimiento normal o mínimo: es 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux.	La base para el cálculo figura en las tablas salariales para los grupos 5, 6 y 7.	
GUADALAJARA	• Rendimiento normal o mínimo, es 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux. • Rendimiento óptimo: el 133, 100 u 80 de cada escala citada.	Complemento salarial por cantidad y calidad. Según tablas salariales.	
GUIPÚZCOA	• Mínimo exigible o normal: el 100 del SNP o equivalente. • Óptimo: el 140 del SNP o equivalente. • Habitual: el medio de los tres meses anteriores, siempre que no sea inferior al normal.	• Salario Base Convenio: Plus convenio día trabajado. • 35 % Salario Base Convenio + Plus convenio día trabajado.	Se establecen sanciones para rendimientos inferiores a los 100 UC (mínimo exigible) considerándose: • Igual o mayor a 95 UC: falta leve. • De 90 a 95: falta grave. • Menor de 90 UC: falta muy grave.
HUESCA		Plus carencia incentivo según tablas para personal que trabaja sin incentivo. Al personal remunerado con incentivos se le garantiza un mínimo por tal concepto, el plus de incentivo incrementado un 5 %.	
JAÉN		Plus carencia de incentivos: 11 % del salario base por hora efectiva de trabajo.	Controversias las someten a la Comisión Paritaria. Carácter absorbible y compensable.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
LEÓN	• Rendimiento normal: 60 Bedaux. • Rendimiento óptimo: 60 Bedaux	Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.	
LÉRIDA	La actividad normal para trabajos no racionalizados se puede fijar: • Mediante cronometraje. • Dividiendo el rendimiento de todos los componentes de una categoría y especialidad por el número de ellos.	La retribución del convenio lo es para un rendimiento normal.	El no alcanzar el rendimiento normal puede ser considerado como disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal en el trabajo. Compromiso de incrementar el rendimiento normal en un 1%.
LUGO	La organización del trabajo tiene por objeto acordar en la empresa un nivel ajustado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello será posible con la actitud activa y responsable de las partes integrantes de la empresa.		
MADRID	• Actividad normalizada o mínima el 100 %: del rendimiento mínimo exigible. • Actividad correcta + 12,5% rendimiento mínimo exigible. • Actividad óptima: más del 33 % del rendimiento mínimo exigible	• Retribución del convenio. • Incentivo del 25% sobre la retribución convenio. • Libertad para revisar y reajustar el sistema de incentivos. Entre el mínimo y el correcto, se abonará el incentivo que en proporción corresponde.	Amplia regulación de la organización del trabajo y de los sistemas de trabajo: definiciones, implantación, bases mínimas de incentivos, etc. Si no se alcanza el rendimiento exigible se pierde el plus convenio.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
MÁLAGA	En cada empresa puede establecerse un sistema de incentivo a iniciativa de las partes. Si no hay acuerdo, podrá acudirse a la Comisión Paritaria.		
MURCIA	Mínimo: el correspondiente a 60 puntos Bedaux, 100 C y 75 CREA o equivalentes. Sistemas de determinación del rendimiento mínimo: • Cronometraje. • Promedio del conjunto de los trabajadores de una misma categoría y especialidad.	A rendimiento mínimo o normal se percibe el plus convenio. Si se consigue durante toda la semana lo percibe también como premio el sábado y domingo.	Posibilidad de sanción si no se alcanza el rendimiento mínimo.
NAVARRA	• Rendimiento normal o mínimo, es 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux. • Rendimiento óptimo: el 133, 100 u 80 de cada escala citada.	Para el rendimiento medio se garantiza un mínimo anual, cuando el rendimiento medio del trabajador no alcance 26.692 puntos Bedaux, 34.101 CREA o 43.133 CNA, se reducirá la cuantía que se establezca en cada Grupo Profesional como salario anual garantizado. Se abona un plus de carencia de incentivo.	Si no se alcanza el rendimiento normal se deja de percibir el plus de convenio. Deducirá en el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los señalados en la escala citada.
ORENSE	• Actividad normal: 100 CS y 60 Bedaux. • Actividad óptima: 140 UC u 80 puntos Bedaux.	Se abona un plus convenio por carencia de incentivos.	Se sanciona al trabajador que no alcance la actividad normal 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 30 días.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
PALENCIA	Rendimiento normal: 100 CS y 60 Bedaux.		Se establece como una obligación del trabajador.
PONTEVEDRA	• Rendimiento normal o mínimo: el 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux. • Actividad exigida: 100 VC, 60 puntos Bedaux o equivalente. • Actividad media: 120 VC, 70 puntos Bedaux o equivalente. • Actividad óptima: 133 VC, 80 puntos Bedaux o equivalente		Se crea una Comisión Técnica Paritaria de Productividad.
RIOJA, LA	• Actividad 110 SPN o equivalente. • 140 de actividad. • Actividad entre 110 y 140.	• 25 % del salario base del grupo. • 50 % del salario base de grupo. • La proporcionalidad que corresponda.	
SEVILLA	• Actividad mínima (60 puntos Bedaux, 100 C, 75 CREA o equivalentes); rendimiento mínimo. • Correcto y normal: el de los meses anteriores. • Óptimo: 140 CNP, 133 C, 80 Bedaux o equivalente.	Se garantiza la columna «C» del anexo del convenio, para las empresas que tienen establecido sistema de racionalización del trabajo. Las empresas que no tienen establecido este sistema, abonarán lo establecido en dicha columna en concepto de plus de estímulo a la productividad.	Se aconseja el sistema de remuneración en base a trabajos racionalizados: a tal fin se establece un plus de estímulo o de productividad.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
SORIA	Rendimiento normal o correcto: 65 puntos Bedaux.	Con rendimiento normal se percibe el plus de actividad en la cuantía mensual establecida en tablas.	
TARRAGONA	Rendimiento normal o mínimo.	Se percibe el plus convenio.	Si no se alcanza el rendimiento mínimo no se percibe el plus convenio.
TENERIFE	Las empresas pueden implantar sistemas de racionalidad de la actividad, determinando el rendimiento normal.		
TOLEDO	Rendimiento correcto.	Plus de actividad: Mínimo del 25% sobre el salario base del convenio. Este complemento se aplicará de la forma más adecuada y podrá ser compensado y absorbido por la implantación de un sistema de incentivos.	
VALENCIA	• Rendimiento normal: 100 SNP o equivalente. • Óptimo: 80 Bedaux o equivalente.	• Rendimiento normal: Salario Grupo. • Óptimo teórico: Salario Grupo.	Sanciones por baja productividad. Obligación de alcanzar el rendimiento normal.
VALLADOLID	Se aplica a iniciativa de la empresa, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.	Plus convenio. A rendimiento normal, un 25% del salario convenio.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
VIZCAYA	• Normal: 60 Bedaux, 100 SNP y 75 CREA. • Media: 70 puntos Bedaux o equivalente. • Óptima: 80 puntos Bedaux o equivalente.	• Solo se devengan a partir de la actividad normal. • 25 % sobre salario convenio. • 50 % sobre salario convenio.	Para los trabajadores con incentivos no racionalizados se garantizará un mínimo del 25 % salario convenio con 70 Bedaux o equivalente.
ZARAGOZA	• 100 a 110 SNP o equivalentes rendimiento normal. • 133,33 SNP actividad óptima.	• De 100 a 110 SNP en proporción lineal de 0 % a 25 % del salario convenio. • 50 % salario convenio.	Existe además un plus de carencia de incentivos de 22 % Salario Convenio, para aquellas empresas que no tengan producción regulada y con incentivos.

CAPÍTULO 8.
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS, MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PECULIARIDADES

8.1. COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El ejemplo más común de mejora voluntaria de la prestación de la Seguridad Social vía convenio colectivo es el complemento por incapacidad temporal (IT) reconocida por el sistema público de la Seguridad Social, complemento que tiene como objetivo aumentar la cuantía de dicha prestación.

La asunción por el empresario de estos complementos económicos, cambió sustancialmente desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, que determinó que el pago de la prestación económica del 60 % de la base reguladora de la Seguridad Social desde el 4.º día al 15.º, ambos inclusive, cuando se trate de IT por enfermedad común o accidente no laboral, sería a cargo exclusivo de la empresa, sin posibilidad de devolución, cuando hasta entonces era a cargo de la Seguridad Social. Esto significó que en numerosos convenios las empresas pagan el 100 % de la retribución debido a los pactos firmados que completaban hasta ese porcentaje, en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Esta situación, sin embargo, no tuvo como consecuencia una disminución del número de convenios que prevén mejoras voluntarias en materia de IT. Al contrario, la gran mayoría de los convenios provinciales las recogen, aunque es verdad que muchos de ellos introducen algún límite a dichas mejoras percibidas durante los primeros días. Así, no se cobra el complemento hasta el día 21 o 31 de la baja, o bien el importe del complemento durante esos días es menor.

La forma de complementar la prestación varía de unos convenios a otros, dependiendo de cuál sea la causa que provoca la situación de IT, esto es, si es debida a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o si se trata de un riesgo común, siendo más exigentes los convenios, o menos generosos, en la mejora de estas últimas contingencias.

Son numerosos los convenios que, al margen de la causa de la incapacidad, vinculan el complemento o la mejora, al hecho de la hospitalización quirúrgica o no, como prueba de la realidad y entidad del accidente o la enfermedad.

Como se puede comprobar en el cuadro adjunto, la mayoría de los convenios tienen establecidos complementos a la prestación de la Seguridad Social por IT debida a enfermedad común o accidente no laboral. No obstante, los complementos varían, puesto que en algunos casos son hasta el 100 %, pero en otros es el 90 o el 75 %, y no siempre sobre el mismo número de días. También, el concepto retributivo sobre el que se aplica el complemento varía ostensiblemente, ya que unos lo fijan en el salario base, otros en el salario retribución a secas, y la mayoría en la retribución convenio.

La Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) es aquella provocada por un accidente o enfermedad no laboral, que impide la prestación del trabajo y precisa de asistencia sanitaria del Sistema Nacional de Salud (SNS), siendo este quien emite los partes de baja, confirmación y alta del trabajador.

La cobertura del derecho al subsidio por ITCC corresponde al INSS o a una Mutua, si bien, en general, el pago lo efectúa la empresa como pago delegado con la misma periodicidad que los salarios.

El inicio de la percepción del subsidio por ITCC, como se ha señalado, no comienza el primer día de la baja, sino el cuarto a contar desde la fecha de baja para el trabajo, y consiste en un porcentaje sobre la Base Reguladora del Trabajador, siendo esta la Base de Cotización de Contingencias Comunes del mes anterior a la fecha de la baja de ITCC, y con el siguiente importe:

- **Del día 1.º al 3.º de la baja**: el trabajador no recibe la prestación, excepto si la empresa voluntariamente, o porque así lo establezca el convenio colectivo de aplicación, abona el salario de esos días.
- **Del 4.º al 15.º día de la baja**: el trabajador cobra el 60 % de la Base Reguladora a cargo del empresario.
- **Del 16.º al 20.º día de la baja**: el trabajador cobra el 60 % de la Base Reguladora a cargo del INSS o de la Mutua.
- **A partir del día 21.º**: el trabajador percibe el 75 % de la Base Reguladora a cargo del INSS o de la Mutua.

No obstante, las empresas pueden complementar la prestación al 100 % de la Base Reguladora, si así lo establece el convenio colectivo aplicable al trabajador o bien si el empresario lo decide voluntariamente.

La contingencia de Incapacidad Temporal (IT) en el Sector del Metal está presente en casi todos los convenios colectivos provinciales, mejorando de forma generalizada la prestación.

Los convenios provinciales suelen discriminar dependiendo de si la causa de la IT es un riesgo **profesional** (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o un riesgo **común**, siendo más exigentes o concediendo complementos menos generosos en este último supuesto. En otras ocasiones, el complemento o la mejora se vincula con independencia de la causa, al hecho de la hospitalización quirúrgica o no, quizá como prueba de la realidad y la entidad de la dolencia incapacitante.

Las mejoras más frecuentes de las prestaciones de invalidez permanente o de muerte, con el tiempo, se han ido externalizando hacia la suscripción de pólizas de seguros.

En relación con la regulación que efectúan los convenios colectivos provinciales determinando el origen de la IT que se pretende mejorar, en general, lo hacen de forma amplia y escasa concreción en el momento de definir de manera precisa los riesgos originarios de la contingencia, cuando este es un aspecto esencial para determinar la fecha de inicio, la cuantía a percibir, la duración máxima o la delimitación de la mejora voluntaria.

Los convenios utilizan diversas fórmulas y regulaciones. Entre ellas tenemos las siguientes:

- Las que extienden la protección **a todos los riesgos** que originan la contingencia, porque no distinguen entre ellos o porque los regulan todos: accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común.
- Los que solo regulan la protección de los **riesgos de carácter profesional**, como el accidente de trabajo, exigiendo que este se haya producido en el centro de trabajo, o extendiendo la protección al accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Los que regulan la protección de riesgos **de forma muy genérica**, sin especificar el origen del accidente común o profesional de este, o la enfermedad, de forma genérica.
- Los que hablan de protección del accidente de trabajo y/o **accidente no laboral y la enfermedad común**, no la profesional, o los que mencionan la protección de la enfermedad, común o profesional, con solo la protección del accidente de trabajo. Otros convenios regulan la protección de riesgos, especificando o no, su relación con la intervención jurídica y/o la hospitalización.

La fijación de la fecha en que da comienzo el cómputo del plazo es poco regulada, pese a ser un aspecto esencial del nacimiento del derecho a la

protección complementaria, aplicándose en este caso el régimen general desde el 1.er día, si el riesgo es profesional, o a partir del 4.º si es común.

Entre los convenios que fijan el inicio de la protección, el *dies a quo*, los hay que vinculan la mejora al día de la baja bonificando a los riesgos comunes, al protegerse estos desde el 4.º día. En el Sector del Metal hay convenios que solo aplican la fecha del día de la baja a los riesgos profesionales (accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) y otros que, aplicándola a los riesgos comunes, distinguen si se traba de accidente o enfermedad aplicando esa fecha de inicio solo al primero o exigiendo determinadas circunstancias o requisitos cuando son riesgos comunes (duración mínima de la baja, intervención quirúrgica, etc.).

También hay algún convenio provincial que utiliza diversos días de inicio, lo cual tiene escasa eficacia, ya que la mejora solo debe establecerse a partir del 16.º día de la baja, ya que el empresario abona a su cargo la ITCC entre los días 4.º al 16.º de la baja y son ciertamente muy escasos, en los que se pacta que la protección mejorada se inicia a partir del día 16.º.

En relación con la cuantía económica, pese a que la ley no distingue entre los riesgos comunes que, tanto para la enfermedad común como para el accidente no laboral, no alcanza el 75 % de la base reguladora hasta el 21.º día de la baja, algún convenio diferencia los riesgos comunes a los efectos del pago de la mejora voluntaria, apreciándose una mejora del accidente no laboral frente a la enfermedad común, si bien la mejora se suele pagar a partir de la una fecha inicial anterior al 21.º día de la baja, como puede ser la del día 15.º de la baja cuando se trata de accidente. La enfermedad solo se protege a partir del día posterior al 21.º.

Sobre la duración de la mejora voluntaria, la diversidad es la norma. En algunos convenios se fija en relación con la prevista en la ley, esto es, mientras dure la incapacidad. En otros se fijan distintos períodos según el origen de la incapacidad, mayor en los riesgos profesionales y menor en los riesgos comunes.

Lo frecuente es no fijar duración específica alguna y, si bien la duración no tendría que ser la misma para todos los riesgos originantes, profesionales o comunes, los convenios colectivos no distinguen entre riesgos profesionales y comunes. Los que fijan períodos diferentes de duración según el riesgo, establecen duraciones inferiores en los riesgos comunes (12 meses).

La duración de la mejora no suelen vincularla los convenios al absentismo.

Respecto al contenido económico de la mejora, la regla en el Sector es que esta no es una cantidad liquida fija y determinada, sino variable, que se calcula teniendo en cuenta la prestación económica del sistema de la Seguridad Social, según cual sea el riesgo y el nivel de garantía de ingresos que fija el convenio, según el salario base o la base de cotización.

Los convenios combinan dos tipos de parámetros para mejorar económicamente la prestación pública de la IT: uno, la determinación de la base de cálculo (salario base, bases de cotización o base reguladora de la prestación) y otro, la cuantía de la mejora fijada en los porcentajes sobre la base de cálculo (100 %, 90 %).

Es habitual también distinguir el porcentaje en función de la duración, esto es, a más duración más cuantía, y también distinguiendo el día en el que nace el derecho a la protección: si hay hospitalización, adelantándolo; o retrasándolo cuando no hay hospitalización o intervención quirúrgica.

El porcentaje de cálculo de los convenios colectivos del Sector aplicable a la base de cálculo, cualquiera que sea esta, es del 100 %. Solo disminuye en función del origen de la IT, fijando un porcentaje inferior para los riesgos comunes o en función de la duración de la IT y estableciendo un porcentaje menor a las incapacidades de corta duración.

Respecto a los complementos relativos a la prestación por maternidad o riesgo durante el embarazo, conviene señalar que algunos convenios

siguen acordando complementos económicos a cargo de la empresa en tal situación, aunque la legislación vigente establece el abono del 100 % de la base reguladora durante el permiso por maternidad. A este respecto, debe recodarse también que el Sistema de la Seguridad Social ha establecido la prestación económica de riesgo durante el embarazo, consistente en un subsidio equivalente al 75 % de la base reguladora, cuya percepción se inicia en el momento en que se reconoce el riesgo por los servicios médicos públicos y finaliza en el momento en el que la trabajadora inicia el proceso de baja por maternidad, encadenándose ambos períodos.

Los negociadores empresariales deben, igualmente, tener en consideración que el art. 82.3 del ET permite el descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio colectivo sectorial o de empresa relativas a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, previo período de consultas en los términos establecidos en el art. 84, cuando concurran causas económicas técnicas, organizativas o de producción.

El Real Decreto ley 28/2018 eliminó la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral). La colaboración voluntaria únicamente continuará en caso de estar autorizada, respecto de las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional (contingencias profesionales).

CUADRO N.º 35. REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
ÁLAVA	**IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional**: la empresa garantiza el 100 % de la retribución del convenio desde el primer día de la baja hasta el alta. **IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral**, durante los 3 primeros días de cada año en dicha situación, el trabajador percibirá un complemento de hasta el 60 % de su base reguladora.
ALBACETE	**Accidente de trabajo**: en caso de IT, el trabajador percibirá el 100 % de la base reguladora. Las empresas abonarán las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la Entidad Aseguradora y dicho 100 %, a partir del día siguiente de la fecha del accidente, siempre que la duración del mismo supere los 4 días y hasta que el trabajador reciba el alta. **Intervención quirúrgica**: sea cual fuere la causa que la motive, el trabajador percibe desde el 1.er día de la baja las diferencias que existan entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora. **Enfermedad común**: las empresas complementarán hasta el 75 % de la base reguladora, desde el 4.º día hasta el 20, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir de 75 días de la baja el trabajador percibirá el 100 % de la base reguladora. **Hospitalización o internamiento en residencia**: cualquiera que sea la causa percibirá el 100 % desde el internamiento hasta la baja. En todos los supuestos señalados, el complemento de IT se abonará siempre y cuando el trabajador tuviera derecho a ello y hasta en tanto la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
ALICANTE	**Accidente laboral**: La empresa complementa hasta el 100 % de la prestación, desde el 7.º día de la baja inclusive y hasta el día 545, ambos inclusive. **En caso de enfermedad con baja**, las empresas complementarán el 90 % de la base reguladora, a partir del día 25 desde inicio de la baja y siempre que el proceso sea ininterrumpido y por la misma enfermedad y hasta el día 545. Si este derecho no quedara suficientemente justificado, el empresario puede requerir examen contradictorio, siendo este preceptivo para el pago del complemento.
ALMERÍA	**IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extras, a partir del 1.er de la baja. **IT por enfermedad común de larga duración**: (la que supera una duración de 25 días) la empresa abonará hasta el 100 % del salario base, antigüedad y plus de convenio, a partir del 1.er de la baja, previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación. **En caso de enfermedad común o accidente no laboral**: la empresa complementará hasta el 100 % del salario base, antigüedad y plus de convenio.
ASTURIAS	Existe un Fondo para fines asistenciales de ayuda por enfermedad o accidente, que se nutre con la aportación de entre un 0,25 % como mínimo y un 0,75 % como máximo a satisfacer por cada trabajador y en igual porcentaje por la empresa, de la base de cotización, siempre que el trabajador lleve al menos 15 días en la empresa y hubiera superado el período de prueba. El Fondo no se paga los 7 primeros días de la baja.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
ÁVILA	**IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: la empresa abona la diferencia entre el importe de la prestación y el 100 % de la suma del salario base, con un límite de 18 meses. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: la empresa abona hasta el 100 % del salario base desde el 1.er día de baja, siempre que sea el primer proceso de IT que se produzca en el año o si, siendo el 2.º o posteriores, requiera hospitalización desde el 1.er día. Si se trata del 2.º o posterior proceso de IT dentro del año, la prestación es del 100 % del salario base y plus de convenio desde el 6.º día de la baja. El complemento se abona por un período máximo de 12 meses.
BADAJOZ	**IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: el 100 % del salario líquido desde el 1.er día de baja. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: el 100 % del salario neto, a partir del 7.º día de la baja.
BALEARES	**IT por accidente laboral y enfermedad profesional**: las empresas abonan a partir del día siguiente al de la baja y hasta un máximo de un año la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la base de cotización. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: las empresas abonarán la diferencia cuando el trabajador sea hospitalizado hasta un máximo de 50 días y 15 días de convalecencia sea cual sea la duración de esta, aun fuera del centro hospitalario. Por una sola vez al año y a partir del 1.er día, percibirán la diferencia entre lo que cobra de la Seguridad Social y el 75 % de la base de cotización.
BARCELONA	**IT por enfermedad**: el trabajador percibirá el 50 % de su salario, sin que este beneficio exceda de cuatro días cada año. **IT por accidente de trabajo**: las empresas complementarán hasta el 100 % de la base reguladora de los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto si se produjeran lesiones que requieran internamiento hospitalario.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
BURGOS	**IT por enfermedad común o accidente no laboral**: la empresa abonará el 60 % del salario durante los 3 primeros días y complementará hasta el 100 % las prestaciones obligatorias a partir del 30 día de baja. Si requiere intervención quirúrgica, hospitalización de 3 o más días, el 100 % desde el 1.er día. **IT por accidente traumático en el centro de trabajo**: se abona el 100% desde el 1.er día (se excluyen las lumbalgias, artritis de rodillas, tobillo y manos, junto con lumbociáticas), calculándose para los que trabajan a prima conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente y para los que no trabajan a prima conforme a lo percibido en cada mensualidad.
CÁCERES	**IT por enfermedad común**: las empresas complementarán hasta el 75 % de salario durante los primeros 15 días y a partir de esa fecha el 100 %. **IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional**: hasta el 100 % del salario habitual desde el 1.er día. Cuando la baja vaya seguida de hospitalización se complementará hasta el 100 % desde el primer día.
CÁDIZ	**IT por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo**: el 80 % del salario base antigüedad y resto de pluses, desde el 1.er día. En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, si hubiera de realizarse dentro de la jornada laboral, el trabajador percibirá el 50 % de su salario, sin que tal beneficio exceda de 30 horas cada año, previo aviso y justificación.
CANTABRIA	**IT por accidente de trabajo**: las empresas garantizarán a partir del 6º día y hasta un máximo de 18 meses un complemento hasta alcanzar el 100 % del salario base, plus convenio y plus vinculación consolidada. **IT por enfermedad**: los tres primeros días el 60 % y cuando supere 7 días de baja el 60 %.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
CASTELLÓN	**IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: se abona desde el 1er día de baja, hasta el 5º, el 75 % de la base reguladora y a partir del 6 % el 100 % y hasta un máximo de 18 meses. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: en los 3 primeros días de la baja y con cargo a la empresa percibirá el 60 % de la base reguladora. A partir del 70 día de baja las empresas no están obligadas a complementar hasta el 100 %.
CIUDAD REAL	**IT por accidente de trabajo u hospitalización por enfermedad**: la empresa complementará el salario hasta el 100 % desde el 1.er día de la baja. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: la empresa complementa el 75 % de la base de cotización desde el 1.er día de la baja.
CÓRDOBA	**IT por accidente laboral**: las empresas pagarán desde el 1.er día el 100 % del salario bruto mensual. **IT por enfermedad común**: los 3 primeros días de baja el 60 % del salario bruto mensual. Desde el 4.º hasta la finalización, el 80 %. A partir de la tercera baja del año, los tres primeros días no cobrará prestación, salvo si se trata de hospitalización.
CORUÑA, LA	**IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional o por hospitalización cualquiera que sea la causa de la IT**: la empresa abonará hasta el 100 % de la base reguladora mientras dure la situación.
CUENCA	**IT por accidente de trabajo**: la empresa abonará la diferencia, desde el 1.er día hasta 15 meses después. Igualmente, se abonará el complemento en el supuesto de hospitalización y mientras esta dure y, en su caso, un período postoperatorio o de rehabilitación por tiempo máximo de 20 días. **IT por accidente no laboral o enfermedad común**: a partir del día 21 de la baja y durante 50 días la empresa abona complemento hasta el 90 % del salario.
GERONA	**IT por accidente de trabajo (excluidos los *in itinere*)**: las empresas complementarán hasta el 100 % del salario desde el primer día, cuando se haya producido hospitalización de una duración no inferior a 3 días.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
GRANADA	**IT por accidente laboral y enfermedad profesional**: las empresas abonarán hasta el 100 % del salario base más la antigüedad desde el primer día de baja. **IT por enfermedad común o accidente no laboral e IT y Fondo del Metal**: se constituye un fondo financiado por cada empresa de 230 € por trabajador y año, para completar hasta el 100 % del salario base, más la antigüedad a partir del 13.º día de baja. Las empresas que no efectúen el pago al fondo deberán abonar, como mínimo, las cantidades establecidas en las tablas del fondo y desde el 1.er día de baja, con independencia de las cantidades que perciba el trabajador de la Seguridad Social y con independencia de continuar obligados a abonar la aportación señalada.
GUADALAJARA	**IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional**: se complementará el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja. **IT por enfermedad común y accidente no laboral**: se complementará del primer al tercer día de baja el 30 % de la base de cotización del mes anterior. Del 4.º al 20.º el 20 % de la base de cotización del mes anterior y a partir del día 21.º, el 25 % de la base de cotización del mes anterior.
GUIPÚZCOA	IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluido el accidente in itinere, las empresas abonaran el 100% del salario mientras dure la situación. Según el acuerdo sobre aportaciones a la EPSV GEROA la Comisión Paritaria establece para 2023, 2024, 2025 y 2026 una aportación del 4,60 % de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social (2,30 % a cargo del trabajador y el otro 2,30 % a cargo de la empresa).

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
HUELVA	**IT por accidente, sea o no de trabajo**: las empresas abonarán el 100 % del salario total desde el primer día y hasta un máximo de dos años. **IT derivada de enfermedad común**: las empresas abonarán el 100 % del salario total a parir del primer día en la primera baja, y desde el 4.º día en las bajas siguientes. Las cantidades que, en virtud del pago por IT abonen las empresas tienen carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando excluida de cotización a la Seguridad Social.
HUESCA	**IT por accidente de trabajo (no "in itinere"), que requiera hospitalización de al menos 48 horas**: el trabajador percibirá durante el período de baja, y con un máximo de 6 meses, un complemento del 15 % de su base reguladora, siempre que no haya recargo de prestaciones por el mismo hecho.
JAÉN	**IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: las empresas complementarán el 100 % de la prestación del salario base y complementos salariales. Las empresas con sistemas de primas o incentivos calcularán el complemento a razón de la media obtenida por este concepto en los 3 meses anteriores a la baja. **IT por enfermedad o accidente no laboral**: las empresas abonarán el 100 % del salario base y complementos mientras el trabajador esté hospitalizado por una operación quirúrgica. El complemento del 100 % no se aplica si se trata de intervenciones de régimen ambulatorio. **IT por enfermedad común**: las empresas complementarán por una sola vez el 80 % de la base regulada, desde el primer día de la baja hasta el día 30.º, siendo requisito presentar el segundo parte de confirmación de baja. En el resto de IT por enfermedad común de duración inferior, las empresas abonarán el 60 % de la base regulada durante 3 días al año. El complemento se aplicará en la 1.ª baja si fuera superior a 3 días o en bajas sucesivas hasta completar los 3 días anuales. Para una segunda baja se complementará el 80 % por un período de 30 días si en la empresa existe un índice de absentismo por causa de enfermedad inferior al 5 % en los dos meses naturales anteriores al mes de baja.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
LEÓN	**IT por accidente de trabajo in itinere y en el centro de trabajo y enfermedad profesional**: la empresa complementará hasta el 100 % de la retribución desde el primer día de la baja. **IT por enfermedad común**: se complementa hasta el 100 % si requiere hospitalización.
LUGO	**IT por accidente laboral y enfermedad profesional**: las empresas complementarán hasta el 100 % del salario de convenio a partir del día siguiente al de la baja. **IT por enfermedad común o accidente no laboral**: los 3 primeros días de baja las empresas abonarán el 50 % del salario de convenio con el límite de 6 días al año. Desde el día 16.º de la baja, el trabajador percibirá el 75 % del salario de convenio. **IT por enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización**: las empresas complementarán hasta el 100 % del salario de convenio durante el tiempo que dure la hospitalización y los 14 días posteriores a la misma. **IT por enfermedad común o accidente no laboral a partir de los 50 días de la baja**: las empresas abonarán el 90 % del salario de convenio. A partir de los 100 días de la baja se complementará el 100 %.
MADRID	**IT accidente de trabajo (excluido in itinere)**: con baja superior a 10 días la empresa complementará con el 15 % de la base reguladora correspondiente a la IT.
MÁLAGA	**IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo**: las empresas complementarán hasta el 100 % de la retribución total desde el primer día. **IT por contingencias comunes**: en la 1.ª y 2.ª baja de cada año natural, el 50 % de los tres primeros días, y en la 3.ª y siguientes bajas el 0 % de los tres primeros días. En todos los casos, a partir del 4.º día, el complemento es del 100 %.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
MURCIA	**IT por enfermedad**: las empresas complementarán con el 20 % desde el 8º al 20º día, ambos inclusive, y del 25 % a partir del día 21.º de la baja. **IT por accidente laboral**: las empresas complementarán con el 25 % del salario base, plus convenio y antigüedad a partir del 2º día de la baja. En caso de hospitalización, la empresa completará a partir del 4.º día el 20 % sobre los conceptos señalados. En cualquier caso, los 3 primeros días de baja los paga la empresa y por una sola vez al año.
NAVARRA	**IT por enfermedad común o accidente no laboral**: las empresas abonarán el 50 % del salario real durante los 3 primeros días de la primera baja del año. **IT por accidente no laboral o enfermedad profesional**: se estará a lo que tengan convenido las empresas, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.
ORENSE	**IT por accidente laboral ocurrido en la empresa durante el horario de trabajo o en los desplazamientos (incluidos los in itinere)**: la empresa complementará hasta el 100 % (abonando el 25 %). Igualmente, el trabajador percibirá el 100 % del salario en caso de hospitalización, durante el tiempo que dure cualquier clase de IT. Si el accidente se produce fuera de jornada laboral, los trabajadores percibirán el 100 % del salario, mientras dure la hospitalización, hasta un máximo de 30 días. **IT por enfermedad común**: el trabajador percibe el 60 % del salario los 3 primeros días y solo en la primera baja del año. IT por enfermedad: hasta el 100 % del salario cumplido el noveno mes de baja.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
PALENCIA	**IT por enfermedad común o accidente no laboral**: la empresa complementará hasta el 100 % del salario base, desde el primer día y si se trata de la primera baja del año natural. Si hubiera hospitalización se incrementará con el plus de transporte. En las segundas y sucesivas bajas, la empresa complementará el 100 % a partir del día 16.º, salvo si hubiera hospitalización. **IT por accidente laboral y enfermedad profesional**: la empresa abonará el 100 % de la base de cotización, desde el primer día y sin limitación respecto al número de bajas en cada año natural. En ambos supuestos, la duración máxima es de 12 meses, excepto en los casos de accidente de trabajo, que será 18 meses.
PALMAS, LAS	**IT por enfermedad o accidente laboral**: la empresa complementará hasta el 100 % de la cantidad que resulte de dividir entre quince el salario anual, en proporción a los días de la baja y hasta el límite de un año. En caso de accidente, el complemento se percibirá únicamente si la baja se prolonga por más de 4 días, en cuyo caso se percibe desde el primer día de la baja.
PONTEVEDRA	**IT por accidente laboral**: la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día. En los contratos por obra o servicio sin fecha de finalización determinada, si al accidentado se le hubiera rescindido el contrato durante la situación de IT, la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización, con un máximo de 3 meses desde la finalización del contrato. **IT con hospitalización**: el trabajador percibirá el 100 %, desde el primer día de hospitalización, hasta el alta, con un máximo de 3 meses.
RIOJA, LA	**IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional**: se complementa hasta el 100 % a partir del primer día de la baja. **IT por enfermedad común con intervención quirúrgica**: se abonan los siguientes complementos: del día 4.º al 20.º hasta el 70 %; a partir del día 21.º al 40.º, hasta el 85 %; y a partir del 41º día hasta el 100 %. **Restantes casos de IT**, se complementará hasta el 75 % a partir del 15.º día.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
SALAMANCA	**IT por enfermedad o accidente**: las empresas complementarán un 25 % del salario de cotización a partir del 6.º día de la baja si no requiere hospitalización, en otro caso se abonará desde el primer día y posterior recuperación con el tope máximo de 9 meses desde la fecha de la baja, en ambos casos. El complemento de baja por accidente se abona a partir del primer día.
SEGOVIA	Para la 1.ª baja o recaída la empresa completará hasta el 100 % de salario desde el 1.er día hasta 8 meses. Para la 2.ª o sucesivas bajas en un mismo año natural se completará hasta el 75 % desde el 1.er día hasta el 15.º, y el 100 % desde el 16.º hasta el máximo de 8 meses. En situaciones de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por maternidad, se genera el derecho al 100 % del salario desde el 1.er día hasta 8 meses.
SEVILLA	**IT por accidente de trabajo**, las empresas complementarán hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día. En los casos de IT por enfermedad común y accidente de trabajo con hospitalización se complementará el 100 % mientras dure la situación. **IT por riesgos en el embarazo**, siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista, las empresas complementarán hasta el 100 % del salario, mientras se mantenga la suspensión del contrato de trabajo.
SORIA	**IT por enfermedad común o accidente no laboral y por enfermedad profesional**: las empresas complementarán hasta el 100 % del salario base, complementos de asistencia y actividad y la antigüedad, siempre que en caso de enfermedad la baja dure más de 12 días y que, en caso de accidente no laboral, supere 17 días. **IT por accidente laboral o enfermedad profesional**: se complementará hasta el 100 % mientras dure la situación. Igual complemento se disfrutará en caso de hospitalización por enfermedad, mientras dure esta. La empresa tiene la facultad de que, por médicos que ella designe, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio cuantas veces sean necesarias.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
TARRAGONA	**IT por enfermedad común**: se complementará hasta el 100 % los cinco primeros días de baja al año, con independencia de que estos sean continuos o no, acumulando hasta 5 días si las bajas son inferiores, hasta cubrir esa cantidad. **IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional**, se complementará hasta el 100 % del salario real, desde 1.er día, cuando haya existido intervención quirúrgica o al menos un día de hospitalización, teniendo un mes de efecto retroactivo como máximo desde la fecha de hospitalización.
TENERIFE	**IT por accidente de trabajo**: enfermedad profesional y maternidad, las empresas complementarán hasta el 100 % del salario, a partir del primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses. **IT por enfermedad común**: si hay hospitalización o intervención quirúrgica, el 100 % del salario a partir del primer día y hasta un máximo de 12 meses. Si no hubiera hospitalización o intervención, a partir del 21.º día.
TERUEL	**IT por accidente de trabajo**: las empresas complementarán hasta el 15 % durante la baja y hasta un máximo de 6 meses, siempre que no haya recargo de prestaciones por el mismo hecho. Queda excluido el abono en caso de accidentes ocurridos *in itinere*.
TOLEDO	**IT por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente laboral**: la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.
VALENCIA	**IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo**: las empresas complementarán hasta el 100 % de la base de cotización a partir del 6.º día, y en los demás casos de IT, el 100 % a partir de los 75 días de la baja. **IT por riesgo en el embarazo**: el 100 % del a base reguladora desde el momento que se produzca la contingencia.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
VALLADOLID	**IT por enfermedad común sin hospitalización**: la empresa abonará a partir del 21.º día de la baja, por meses vencidos, hasta el 100 % del salario. **IT por accidente de trabajo sin hospitalización**, la empresa abonará a partir del día 10 de la baja, por meses vencidos, el 100 % del salario. **IT con hospitalización**, la empresa abonará el 100 % desde el 1.er día de la baja, siempre que el trabajador esté ingresado 3 o más días. Se acuerda facilitar a la empresa para, a través del facultativo asignado por la mutua, comprobar el estado del trabajador, el cumplimiento por este del tratamiento prescrito y que tenga una conducta normal correspondiente a su estado. Se enumeran igualmente, otras causas por las que cesaría el complemento por IT.
VIZCAYA	**IT por enfermedad común**: la empresa abonará los dos primeros días de la primera baja del año, con arreglo al salario base más los complementos. **IT por accidente laboral y enfermedad profesional**: se complementará hasta el 100 % de la base regulada, también aplicable en supuesto de accidente in itinere.
ZAMORA	**IT por enfermedad común o profesional y accidente laboral**, las empresas complementarán hasta el 100 % desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.
ZARAGOZA	**IT por accidente de trabajo (no *in itinere*), que requiera hospitalización de al menos 48 horas**: se complementará el 25 % de la base reguladora durante un máximo de 6 meses, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho o con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario o cuando el trabajador sufra la mutilación quirúrgica o la pérdida completa de un órgano.

8.2. SEGUROS COLECTIVOS

Las cláusulas que establecen la suscripción por las empresas de una póliza de seguro para todos los trabajadores de las mismas, en los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente, absoluta y total, se encuentra generalizada en los convenios provinciales del Sector. El 92 % de los convenios provinciales comparados contiene este tipo de cláusula, con la excepción de los de Albacete, Guipúzcoa, Lérida y Madrid.

El cobro del seguro viene vinculado, en casi todos los convenios, a que la muerte o invalidez se derive de accidente de trabajo o que lo sea por enfermedad profesional. Aun siendo la tónica general establecer la misma prima para los casos de muerte o invalidez, hay convenios que establecen cuantías distintas para cada caso.

La cuantía de los seguros varía considerablemente y suele ser objeto de revalorización anual por los convenios provinciales, si bien algunos fijan la cuantía para toda la vigencia del convenio. Así, desde los 2 500 euros de Granada (incapacidad permanente total), cantidad fijada en el convenio de carácter mínimo, hasta los 30 000 euros o más que fijan los de Badajoz, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Huelva, Huesca, Jaén, León, Orense, Palencia, Soria, Tarragona, Tenerife, Teruel y Zaragoza. Los más altos se establecen en Jaén, Soria y Tarragona en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, y en el caso de Jaén, también por muerte derivada de accidente o enfermedad profesional, La Coruña, Orense y Tarragona en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta.

Al margen de estos seguros existen convenios que establecen la percepción de una indemnización, cualquiera que sea la causa de fallecimiento. Así, Murcia la fija en tres mensualidades, Ciudad Real y Málaga en una mensualidad, Las Palmas, en tres cuartos del salario real.

En Valencia, se establece que las garantías del seguro referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir el trabajador 65 años. A partir de entonces, y siempre que este continúe en activo en la empresa, esta le mantendrá en alta en el seguro para la cobertura de muerte hasta los 70 años, momento en el que cesa la obligación de asegurar.

La póliza a suscribir por las empresas debe garantizar las siguientes prestaciones:

- Un servicio de información 24 horas para consulta, orientaciones o trámites.
- La compañía, en caso de siniestro, obtendrá directa y gratuitamente los certificados oportunos, así como los atestados y diligencias judiciales.
- El beneficiario puede solicitar, a cuenta de la indemnización, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio por repatriación del fallecido por importe de un máximo de 3 005 €.

Debe tenerse en consideración que desde el 22/12/2013 las asignaciones asistenciales como las primas de seguros (de accidente de trabajo o responsabilidad civil del trabajador, y las primas de contratos de seguro para enfermedad común de este o del cónyuge o descendientes), deben incluir su importe íntegro en la base de cotización a la Seguridad Social.

En Huesca y Zaragoza todas las empresas deberán suscribir un seguro, o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente, que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A fin de acreditar y dejar constancia del cumplimiento de esta obligación, las empresas que suscriban la póliza de manera individual deberán informar a la Comisión de Salud Laboral, acreditando documentalmente la cobertura de estas contingencias e indicando el número de personas trabajadoras incluidas en la póliza aportada.

Será constitutivo de infracción tanto la no contratación de la cobertura aseguradora como la no comunicación de la misma a la Comisión de Salud Laboral de este convenio, recayendo sobre la empresa el abono de la contraprestación señalada en este artículo si se dieran las circunstancias reseñadas.

CUADRO N.º 36. SEGUROS COLECTIVOS

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
ÁLAVA	21 000,00 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o por enfermedad profesional. 22 000,00 € en caso de IPT (incapacidad permanente total), IPA (incapacidad permanente absoluta) o GI (gran invalidez) derivada de accidente de trabajo.
ALICANTE	24 500,00 € en caso de muerte, GI o IPA derivadas de accidente de trabajo. Mediante la contratación de una póliza colectiva a suscribir por FEMPA. La cobertura entró en vigor con efectos 1/10/2017.
ALMERÍA	32 000 € en caso de muerte, GI o invalidez en grados de IPA e IPT derivadas de accidente de trabajo.
ASTURIAS	25 100 € en caso de muerte, IPT, IPA, derivada de accidente sea o no laboral o enfermedad profesional.
ÁVILA	22 000,00 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo.
BADAJOZ	30 000 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo.
BALEARES	9 000 € en caso de muerte o IPT e IPA derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
BARCELONA	36 111,16 € IPA derivada de accidente de trabajo. 25 199,28 € caso de muerte. 32 065,26 € caso de gran invalidez.
BURGOS	11 500,00 € caso de fallecimiento. 14 500,00 € caso de IPT o IPA. 20 500,00 € caso de muerte derivada de accidente de cualquier tipo. 21.000,00 € caso de muerte derivada de enfermedad profesional 24 000,00 € caso de IPT o IPA derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. 31 000,00 € caso de muerte derivada de accidente laboral.
CÁCERES	25 500,00 € en caso de muer te o IPA derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.
CÁDIZ	8 000,00 € en caso de muerte natural. 22 000,00 € en caso de muerte por accidente, IPA, gran invalidez e IPT.
CANTABRIA	Se garantizará como mínimo 18 000,00 € en caso de muerte o IPA e IPT por accidente de trabajo.
CASTELLÓN	30 051,00 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente o enfermedad profesional incluyendo in itinere. 18 000,00 € en caso de IPT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
CIUDAD REAL	39 318,42 € en caso de muerte o IPT, IPA o GI derivada de accidente de trabajo.
CORUÑA, LA	45 000,00 € en caso de muerte, IPA o GI en accidente de trabajo. 40 000,00 € en caso de accidente laboral con resultado de IPT.
CUENCA	25 000,00 € en caso de muerte, IPT o IPA o GI. 30 000,00 € en caso de muerte.
GERONA	25 000,00 € en caso IPA derivada de accidente de trabajo y muerte derivada por accidente.
GRANADA	7 500,00 € en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. 5 500,00 € en caso de GI, IPA o muerte natural. 2 500,00 € en caso de IPT para trabajo habitual.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
GUADALAJARA	21 794,00 € en caso de muerte por accidente. 27 242,00 € en caso de IPA o GI derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.
HUELVA	36 936,62 € en caso de IPA, IPT o muerte por accidente. 9 234,16 € en caso de IPT por enfermedad común.
HUESCA	38 500,00 € si en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, deriva en una situación de muerte, IPA o IPT. FEMHU suscribirá una póliza colectiva.
JAÉN	38 850,00 € en caso de muer te por accidente o enfermedad profesional. 6 825,00 € en caso de IPT por accidente. 29 400,00 € en caso de IPT por accidente o enfermedad profesional. 35 700,00 € en caso de IPA por accidente o enfermedad profesional. 38 850,00 € en caso de GI por accidente o enfermedad profesional. En caso de incapacidad derivada de enfermedad común o fallecimiento, las empresas contratarán un seguro de: • Por muerte natural: 6 000 € • Por IA o GI: 9 000 € • Por IT: 6 000 €
LEÓN	65 000,50 €/año en caso de muerte en accidente de trabajo. 54 171,25 €/año IPA, GI en caso de accidente de trabajo. 43 337,00 año IPT accidente de trabajo.
LUGO	Póliza de seguro por privación temporal del permiso de conducción: 300 €/mes. 35 000,00 € en caso de muerte e IPT. 28 000,00 € en caso de IPT y GI.
MÁLAGA	28 000,00 € en caso de muerte, IPA, IPT o GI.
MURCIA	17 797,00 € en caso de muerte, GI o IPA derivada de accidente de trabajo. 14 964,00 € en caso de IPT derivada de accidente de trabajo.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
NAVARRA	25 000 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo. 45 000 € en caso de IPA derivada de accidente de trabajo. Las empresas que tengan seguros diferentes que amplíen o mejoren las condiciones establecidas, deberán disponer de un seguro colectivo de 18 000 € en caso de muerte por accidente de trabajo y 32 000 € en caso IPA.
ORENSE	35 000,00 € en caso de muerte, IPA, IPT o GI derivadas de accidente laboral o común, o enfermedad profesional.
PALENCIA	37 500,00 € en caso de fallecimiento, IPA, IPT o GI derivadas de accidente de trabajo. 37 500,00 € en caso de fallecimiento o IPA del trabajador por cada hijo disminuido en grado igual o superior al 33 % de su capacidad.
PALMAS, LAS	35 000,00 € en caso de muerte o IPA, IPT o GI por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
PONTEVEDRA	26 000,00 € en caso de accidente laboral o común con resultado de muerte. 30 000,00 € en caso de IPT, IPA o GI.
RIOJA, LA	30 000,00 € en caso de muerte o IP derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
SALAMANCA	32 500,00 € en caso de muerte, IPA, IPT o GI derivada de accidente de trabajo.
SEGOVIA	31 332,82 € en caso de IPA o muerte derivados de accidente de trabajo. Se excluyen expresamente los accidentes debidamente acreditados, cuya causa se derive de la embriaguez o toxicomanía.
SEVILLA	15 000,00 € en caso de muerte, gran invalidez o IPA derivada de accidente laboral o no laboral. 7 500,00 € en caso de IPT por accidente laboral o no. 7 500,00 € por muerte natural. Ampliable en un 30 % con cargo al trabajador.
SORIA	40 000,00 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 50 000,00 € en caso de IPA derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 35 000,00 € en caso de IPT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
TARRAGONA	53 000 € para GI derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. 44 000 € para muerte o IPA derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. 38 000 € para IPT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Muerte natural o accidente no laboral: 1 500 €.
TENERIFE	42 540 77 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo.
TERUEL	37 000 € en caso de muerte, IPT o IPA derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
TOLEDO	30 000,00 € en caso de muerte, IPT, IPA o GI derivadas de accidente laboral.
VALENCIA	26 625,00 € en caso de IPA, muerte y GI.
VALLADOLID	Las empresas abonarán 30,80 € anuales a aquellos trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente un seguro de accidente de trabajo que garantice un capital mínimo de 20 603,95 € en caso de muerte y 30 904,00 € en caso de IPA.
VIZCAYA	Seguro colectivo de accidente de trabajo. 28 000,00 € en caso de muerte, IPT, IPA o GI derivados de accidente de trabajo.
ZAMORA	25 000,00 € en caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, así como 300,00 € por gastos de traslado de cadáver fuera de la localidad de residencia. 30 000,00 € en caso de IPA o GI derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
ZARAGOZA	36 500,00 € en caso de muer te o IPA derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

8.3. OTRAS MEJORAS SOCIALES

Las mejoras o beneficios salariales que recogen los convenios del sector, aparte de las ya mencionadas de IT, están referidas a la existencia de conceptos que se inscriben dentro del campo de la acción protectora o de beneficio social, y consisten en pluses o ayudas de escolaridad o bolsas de estudios por razón de hijos del trabajador, prestaciones económicas en beneficio de minusválidos (sean los propios trabajadores, sean personas dependientes económicamente de los mismos), premios a la permanencia en la empresa, denominados a la constancia, a la fidelidad, etc., que se abonan de forma variable dependiendo de la antigüedad, prestamos, bolsa de vacaciones, economatos, etc.

En Cádiz se crea un fondo económico para completar las pensiones de todo tipo (jubilación, viudedad, orfandad, etc.) siempre que sean inferiores del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

La ayuda de estudios o escolar se establece en los convenios de Almería, Ávila, Cádiz, Castellón, Huelva, Jaén, Málaga y Palencia y se concreta generalmente en una ayuda económica para la adquisición de material escolar consistente en una cantidad anual por hijo. Los estudios objeto de la ayuda son los de primaria, secundaria y bachillerato, y en Ávila y Huelva también se contemplan los estudios superiores.

La única peculiaridad destacable es la de Castellón, en cuyo convenio se establece la creación, con cargo a la Federación Provincial del Metal, de una beca para los hijos de los trabajadores, habiéndose establecido para tal fin un fondo actualizable anualmente antes del 10 de septiembre de cada año.

La bolsa de vacaciones se establece en muy pocos convenios: en Cáceres (en forma de complemento compensatorio, en caso de no disfrutarse en los meses de verano), Córdoba (en forma de plus compensatorio), Almería (una cantidad fija) y Huelva (una cantidad diaria).

Los negociadores deben valorar la permanencia o no de estos conceptos y, en todo caso, tener muy en cuenta su coste, ya que a partir del 22/12/2013 la mayoría de ellos cotizan íntegramente en la base de cotización a la Seguridad Social.

Los premios por antigüedad concedidos por las empresas están incluidos en la base de cotización, pues el RDL 16/2013 ha eliminado la exclusión relativa a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (salvo que se trate de mejoras de prestaciones por IT) y las asignaciones asistenciales. La cotización por estos conceptos de vencimiento superior al mensual, se prorratean a lo largo de los doce meses del año.

CUADRO N.º 37. OTRAS MEJORAS SOCIALES

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
ALMERÍA	**Ayuda de estudios**: trabajadores con hijos en enseñanza obligatoria; 101,96 €/año para la adquisición de material escolar. **Bolsa de vacaciones**: 409,68 €/mes para todas las categorías laborables, excepto para aprendices y contratados en prácticas y formación que será de 5 011,17 €/año. **Aportación económica a discapacitados**: las empresas ayudarán a los trabajadores con hijos discapacitados (previa acreditación) con la cantidad de 50,64 €/mes, 1.er semestre y 54,95 €/mes
ÁVILA	Se recomienda, siempre que las posibilidades económicas de las empresas lo permitan, una ayuda económica para la compra de material escolar. 18,67 € curso escolar Educación Infantil y Primaria. 31,12 € curso escolar Educación Secundaria y FP Grado Superior. 43,56 € curso escolar Estudios Universitarios.
CÁCERES	**Bolsa de vacaciones**: complemento compensatorio que va desde el 20 % al 5 % del salario convenio, en el caso de no disfrutarlos en los meses de verano, el porcentaje será según el mes de disfrute.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
CÁDIZ	**Bolsa de estudios**: para todos los trabajadores 15,21 €/mes (excepto julio y agosto) por cada hijo mayor de 4 años, hasta que se haga efectiva la total gratuidad de la enseñanza. **Ayuda a discapacitados**: Las empresas ayudarán a los trabajadores que tuvieran hijos discapacitados. 102,44 €/mes por cada hijo en esa situación, sin límite de edad, previa justificación oficial. En caso de soltero cabeza de familia con hermanos en esa situación, también tendrá derecho a esta percepción. **Fondo económico**: Las empresas establecen un fondo de 152,45 € por cada trabajador, que se regirá por su normativa propia y extensa. Las cuantías de los prestamos no podrán exceder por trabajador del 10 % del fondo y será reembolsable en el plazo de un año.
CANTABRIA	**Gratificación especial vacaciones**: La retribución será de 30 días de salario base de convenio más el plus de vinculación consolidada. La gratificación podrá ser prorrateada, a opción de cada empresario, por doceavas partes. **Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario**: La indemnización mínima por resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real.
CASTELLÓN	**Ayuda de estudios**: para descendientes de trabajador fallecido, de 6 000 € a razón de 250 €/mes durante un máximo de 24 mensualidades y con límite de 21 años. Con cargo a la Federación Provincial del Metal se crea una beca para hijos de los trabajadores estableciendo un fondo de 1 803,04 € con el compromiso de actualizarlo antes del 10 de septiembre de cada año. **Ayuda familiar**: Para gastos de sepelio del trabajador fallecido por accidente laboral o enfermedad profesional, en la cuantía de 3 000 €.
CIUDAD REAL	**Ayuda fallecimiento**: en el supuesto de fallecimiento del trabajador por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario promedio mensual. **Premio de constancia y vinculación**: Para aquellos trabajadores con un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa que cesen se les concederá como premio de constancia en la misma dos mensualidades de salario real.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
CIUDAD REAL *(continuación...)*	Para aquellos trabajadores con un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa que **decidan voluntariamente extinguir su relación laboral** entre los 60 y 64 años percibirán gratificación por permanencia según la siguiente escala: • A los 60 años: 4 822,784 €. • A los 61 años: 4 019,02 €. • A los 62 años: 3 214,09 €. • A los 63 años: 2 451,01 €. • A los 64 años: 1 607,58 €.
CÓRDOBA	**Complementos de vacaciones y Navidad**: serán iguales para todas las categorías profesionales en la cantidad de 54,53 € para cada una. Se percibirán conjuntamente con las pagas extraordinarias de julio y diciembre. **Indemnización por cese voluntario**: aquellos trabajadores que cesen en la empresa voluntariamente o por subrogación, con una antigüedad de al menos 15 años, se les indemnizará: • A falta de 4 años para la edad de jubilación: 8 mensualidades de salario bruto. • A falta de 3 años para la edad de jubilación: 7 mensualidades de salario bruto. • A falta de 2 años para la edad de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto. • A falta de 1 año para la edad de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.
CORUÑA, LA	Los trabajadores que se jubilen como máximo a los 65 años tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas según la siguiente escala: • **De 5 a 10 años de antigüedad**: 1 mensualidad de salario por todos los conceptos. • **De 10 a 20 años de antigüedad**: 2 mensualidades de salario por todos los conceptos. • **Más de 20 años de antigüedad**: 1 mensualidad de salario por todos los conceptos por quinquenio hasta un máximo de 5 mensualidades.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
HUELVA	**Ayudas estudios**: Para todos los trabajadores efectuados por el convenio, independientemente de su antigüedad en la empresa, se establecen las ayudas anuales siguientes: • Educación infantil: 49,52 €/año. • 1.º y 2.º ciclo Primaria: 120,46 €/año. • 3.er ciclo Primaria y ESO: 160,75 €/año. • Bachillerato, FP y Módulos: 200,71 €/año. • Licenciaturas y Diplomaturas: 301,13 €/año. **Se establecen ciertas limitaciones (convocatorias) para los estudios superiores y graduado medio**. Ayudas económicas a la nupcialidad y natalidad: **en las cuantías de 134,06 € y 89,38 €, respectivamente**. Bolsa de vacaciones: **8,99 €/día por el disfrute de vacaciones**. **Seguro de retirada de permiso de conducir: Los conductores percibirán mensualmente, 3,75 € para formalizar un seguro de esta índole**.
JAÉN	**Plus de escolaridad**: las empresas abonarán por cada hijo que tengan en edad escolar, siempre que tengan cumplidos los 3 años y hasta los 19, la cantidad de 80,81 € debiendo acreditarlo el trabajador, mediante certificación del centro docente. Este plus se abonará en los meses de septiembre u octubre de cada año. **Nupcialidad y natalidad**: aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad de 335,47 € por una sola vez, siempre que lleve un mínimo de un año y 144,01 € en el caso de nacimiento de un hijo. **Indemnización por extinción contractual**: si el trabajador que haya cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1/1/67 y que decida voluntariamente extinguir su contrato de trabajo recibirá, en concepto de indemnización entre los 60 y 65 años, las cantidades siguientes: • A los 60 años: lo ganado en los últimos 9 meses. • A los 61 años: lo ganado en los últimos 8 meses. • A los 62 años: lo ganado en los últimos 7 meses. • A los 63 años: lo ganado en los últimos 6 meses. • A los 64 años: lo ganado en los últimos 3 meses. • A los 65 años: lo ganado en los últimos 2 meses. **Plus hospitales**: 4 €/día trabajado.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
LEÓN	**Premio vinculación**: se establece un premio de una mensualidad de retribución total para aquellos trabajadores con 20 años de servicios y un segundo premio, de iguales características, a los 35 años de servicio.
LUGO	**Préstamo laboral**: las empresas crearán un fondo de préstamos para sus trabajadores. La concesión y determinación de la cuantía se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Los prestamos no reportarán intereses y la devolución se efectuará en el tiempo que acuerden las partes. Las solicitudes tendrán causas tasadas con anterioridad (compra vivienda, automóvil, gastos enfermedades, etc.). **Premio de Constancia**: Los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad y que causen baja en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65 tienen derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjese a los 60 años estas vacaciones serán de 6 meses, reduciéndose en un mes por cada año en que aumente la edad en que causen baja.
MÁLAGA	**Ayuda escolar**: será de 82,78€ por curso e hijo comprendido entre las edades de 2 a 18 años, y se abonará en septiembre previa justificación de matrícula. **Premio de constancia**: una mensualidad de salario real para el trabajador que acredite 20 años ininterrumpidos de servicio. **Ayuda por traslado a otro centro de trabajadores de montaje, tendido de líneas, etc.**: gastos de traslado más indemnización de 3 mensualidades y ayuda de alquiler vivienda no inferior a 180€ mensuales.
MURCIA	**Premio de vinculación**: los trabajadores que se jubilen durante la vigencia del convenio o sus prórrogas percibirán 23,44€ por trienio, con arreglo a la totalidad de años ininterrumpidos en la empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación. **Gratificación fallecimiento**: en caso de fallecimiento por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a sus familiares el importe de 3 mensualidades de salario más plus de convenio y antigüedad, en el plazo de 15 días de producirse el óbito. Esta indemnización excluye la del Decreto 2 de marzo de 1944.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
ORENSE	**Premio de Compensación por antigüedad**: los trabajadores que causen baja en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65 tienen derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjese a los 60 años estas vacaciones serán de 6 meses, reduciéndose en un mes por cada año en que aumente la edad en que causen baja.
PALENCIA	**Ayuda escolar**: las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 100 €/año por cada hijo que esté cursando estudios de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, ESO, Bachillerato, etc. **Minusvalía**: las empresas se comprometen a suscribir una póliza de seguros que garantice en caso de fallecimiento o invalidez absoluta del padre/madre, con una indemnización para el hijo disminuido físico/psíquico en cuantía de 37 500,00 €, siempre que la minusvalía sea de al menos del 33 %.
SALAMANCA	**Jubilación**: cuando un trabajador se jubile con 65 o más años disfrutará de dos meses de permiso retribuido si tiene una antigüedad superior a 20 años. Puede, no obstante, optar entre disfrutar dicho permiso o percibir su compensación económica equivalente a dos meses de salario real.
SEVILLA	**Plus discapacitados**: las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el Organismo de la Administración competente, abonarán a sus trabajadores, la cantidad de 22,80 € por miembro de la unidad familiar que se encuentre en situación de minusvalía física o psíquica.
TARRAGONA	**Permiso retribuido**: Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos 61 años y acrediten más de 1 año de antigüedad en la misma, podrán disfrutar de un permiso de 9 meses retribuido a salario real, siempre que el trabajador preavise con un mes de antelación al inicio del mismo. El permiso se disfruta en los meses inmediatamente anteriores a la baja, salvo pacto en contrario. El permiso se reducirá en un mes por cada año que supere los 59 años de edad.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
TENERIFE	**Gratificación por permanencia**: previo acuerdo entre las partes, a quienes decidan extinguir voluntariamente su relación laboral cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64, con fundamento en el art. 26.1 del ET, recibirán las siguientes cantidades: • A los 60 años: 4 meses de salario real. • A los 61 años: 3 meses de salario real. • A los 62 años: 2 meses de salario real. • A los 63 años: 1 mes de salario real.
TOLEDO	**Premio de jubilación**: • A los 65 años: 24,00 € por año de servicio. • A los 64 años: 24,00 € por año de servicio. • A los 63 años: 69,00 € por año de servicio.

8.4. EXCEDENCIAS

Las posibilidades que tienen los convenios en la ordenación del régimen de las excedencias son bastante amplias, con el único límite del respeto a las reglas legales de derecho necesario, pudiéndose establecer una regulación que, o bien facilite el acceso al derecho en los supuestos contemplados en la norma, o bien amplíe su propio contenido mejorando las condiciones de duración o disfrute.

La mayoría de convenios que abordan esta materia se limitan a reproducir el régimen legal, fundamentalmente la redacción del art. 46 del ET en lo relativo a las previsiones correspondientes sobre los diversos fines de excedencia (forzosa, voluntaria, por el cuidado de cada hijo o de familiares, etc.), o bien se remiten a la legislación vigente.

El tratamiento de las excedencias en los convenios varió, lógicamente, a raíz de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que

modifica la redacción del art. 46 del ET. Algunos convenios han tomado en consideración dichas modificaciones para establecer, por ejemplo, el plazo mínimo de excedencia voluntaria en 4 meses (Barcelona, Castellón, Guadalajara, La Coruña, Tarragona o Valencia), mientras que otros continúan sin adaptar su redacción a las nuevas disposiciones.

Algunos convenios precisan que la excedencia voluntaria en ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada (La Coruña, Guadalajara, Murcia). El de Guadalajara amplía la duración prevista en el ET para la excedencia por el cuidado de familiares (hasta 3 años). También este convenio recoge una excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos menores de 6 años y Guipúzcoa una excedencia no superior a 6 meses por motivos de carácter familiar, y otra no superior a 1 año por realización de estudios de FP o reciclaje.

De este tema, cabe destacar la variedad de plazos máximos y mínimos para los que puede solicitarse la medida, así como lo relativo a la antigüedad necesaria en la empresa, para tener derecho a solicitar la excedencia y el período de tiempo con que ha de solicitarse el ingreso.

Por otra parte, se recoge en bastantes convenios la excedencia por cargo sindical (provincial o nacional) con reincorporación no automática en empresas de menos de 50 trabajadores, y en dieciocho de ellos (Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Castellón, La Coruña, Gerona, Guadalajara, León, Lérida, Lugo, Murcia, Pontevedra, La Rioja, Tarragona y Zaragoza), se contempla la excedencia por maternidad. En Toledo, incluso se considera excedencia forzosa la utilizada para el cuidado de hijos menores.

En relación con las excedencias para el cuidado de hijos por naturaleza o por adopción, hay que señalar que la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo importantes novedades, ampliándolas al supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Asimismo, también tienen derecho a un

período de excedencia, de duración no superior a un año, ampliable por negociación colectiva, cuando sea solicitada por el trabajador para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

CUADRO N.º 38. EXCEDENCIAS

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
ÁLAVA	Por cargo sindical de ámbito provincial, estatal, local o regional: por el tiempo que dure el cargo y sin retribución alguna. Reincorporación en plazo máximo de 2 meses a partir de finalización de la excedencia.
ALICANTE	**Forzosa** para cargo público, provincial, estatal o autonómica. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese. Excedencia **voluntaria** del trabajador con una antigüedad de 1 año, por un mínimo de 4 meses y no superior a 5 años. Por **cuidado** de un hijo (naturales, adopción y acogimiento), hasta 3 años. Para **atender a familiar** hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad: hasta 2 años. La excedencia voluntaria podrá disfrutarse de forma fraccionada y se computa a efectos de antigüedad. En los supuestos de excedencia para cuidado de hijos y de familiares durante el 1.er año, se tiene derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este la reserva está referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Cuando se trate de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses en categoría general y hasta 18 en categoría especial.
ALMERÍA	Voluntaria de trabajador con un año de antigüedad por un plazo no superior de 4 meses y no mayor de 5, de conformidad al art. 46 ET.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
ASTURIAS	**Forzosa** para cargo público, provincial, autonómico y estatal, con derecho a reserva de puesto de trabajo y antigüedad. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese. **Voluntaria** para cuidado de hijos de hasta 3 años. Si los padres trabajan y la excedencia no supera el año, el reingreso es automático. El reingreso debe solicitarse por escrito, con un mes de antelación. Por causa de **privación de libertad** por hechos dolosos o no dolosos, cometidos fuera de las empresas, se considera como excedencia voluntaria. Si los hechos son dolosos y la pena fuera mayor de 6 meses, el trabajador se considera en excedencia. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, si no existe vacante en su categoría profesional, y si la hay en una inferior, podrá ocupar esta plaza con el salario de la misma hasta que se produzca vacante en su categoría, o no reingresar hasta que produzca vacante. El trabajador en excedencia puede pedir el reingreso con un preaviso de 30 días.
ÁVILA	Para cargo público, provincial, autonómico o estatal. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese. Excedencia voluntaria según lo previsto en el art. 46 ET.
BADAJOZ	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Excedencia **voluntaria** (plazo no inferior a 2 años ni superior a 5). Excedencia de 3 años para atender al **cuidado** de cada hijo. Excedencia para trabajadores que ejerzan funciones **sindicales** de ámbito provincial o superior. Todo ello de conformidad con Art. 46 ET.
BALEARES	Excedencia **forzosa**: cumplimiento de un deber de carácter público y personal si conlleva la imposibilidad de la prestación laboral en más de un 40 % de las horas laborales durante 3 meses. Excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Excedencia **voluntaria** para trabajadores con antigüedad mínima de un año, por un período no menor de 4 meses ni mayor a 5 años. Excedencia de duración no superior a 3 años para **cuidar** de cada hijo. Excedencia de duración no superior a 2 años para **atender** a familiares hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad o incapacitados y que no desempeñe actividad retributiva. Excedencia por cargo **sindical** de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato y nacional debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
BARCELONA	Excedencia **voluntaria** para el trabajador con un año de antigüedad por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. El nuevo período de carencia será de 4 años. La trabajadora que haya solicitado licencia por **maternidad** o **paternidad** solicitará su reingreso con 1 mes de antelación. El trabajador que tenga a su **cargo familiar** consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.) declarado oficialmente en situación de gran invalidez (GI) podrá solicitarla por un período no inferior a un año y no más de 5 años. En el supuesto de trabajar en una empresa más de un trabajador causante del derecho, solo uno de ellos podrá acogerse a él.
BURGOS	Cargo público **sindical**, mientras dure el cargo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese. **Trabajador** con cuatro años de antigüedad por un plazo no menor de 3 meses ni superior a 1 año. Por una sola vez y por tiempo máximo de 1 año cuando medien fundamentos serios de orden **familiar**, estudios, etc. En cualquier caso, por una sola vez, en una proporción equivalente al 3 % de la plantilla, la empresa autoriza la excedencia hasta 3 meses. Excedencia **forzosa** por el desempleo.
CÁCERES	Obligación de cumplir lo dispuesto en Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.
CÁDIZ	Trabajador con un año de antigüedad por tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años. Cargo sindical (secretario) o de mayor ámbito territorial en los términos previstos en el ET.
CANTABRIA	Excedencia **voluntaria**: antigüedad mínima de 1 año, de entre 4 meses a 5 años. Excedencia cargo **sindical** o elección para cargo público de ámbito provincial o superior.
CASTELLÓN	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Excedencia **voluntaria** (plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años). Excedencia por **maternidad/paternidad**. Excedencia por **cuidado de familiares** (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad). Todo ello de conformidad con el Art. 46 del ET.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
CÓRDOBA	Cargo sindical de ámbito al menos provincial se exceptúa del período mínimo de pertenencia a la empresa a los trabajadores que la pidan de forma voluntaria. Tiene carácter forzoso en las empresas de más de 250 trabajadores. Reduce lo establecido en el ET tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007.
CORUÑA, LA	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También para los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas. Excedencia voluntaria (plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años), solo para contratos indefinidos. En los términos del ET: excedencia por **cuidado** de cada hijo y de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
CUENCA	Excedencia por cuidado de hijo menor de hasta 3 años, con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante los 2 primeros años. Se remite a la normativa vigente.
GERONA	Para cargo **sindical**. **Trabajadores** con un año de servicio, por un plazo de 2 años y no superior a 5. Para atender el **cuidado** de cada hijo, 3 años, si la excedencia no es superior a un año, el reingreso será automático. En el supuesto de **familiares a su cargo** hasta 2.º grado de consanguinidad, con enfermedad grave o disminuidos física o psíquicamente, por un período de hasta 3 años.
GRANADA	El trabajador, con al menos 1 año de antigüedad, tendrá derecho a una excedencia **voluntaria** por el plazo no menor de 4 meses, ni superior a 5 años, con un período de carencia de 4 años. Para cuidado de **hijos**, excedencia no superior a 3 años. Para **familiares** hasta 2.º grado, 2 años. Cargo **sindical** provincial, autonómico o nacional, mientras dure el cargo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
GUADALAJARA	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (según lo dispuesto en ET). Excedencia **voluntaria** (plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años), sin que pueda producirse en los contratos de duración determinada. Excedencia por **cuidado** de cada hijo (según ET). Excedencia para atención a **familiares** hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad (hasta 3 años). Excedencia para cuidado de hijos **menores** de 6 años (hasta 3 años, computando el 1.º a efectos de antigüedad, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante todo el período, y pudiéndose disfrutar de forma fraccionada).
GUIPÚZCOA	Excedencia **forzosa** por cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Excedencia para personal con, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa por motivos de carácter **familiar**, con reserva o reincorporación automática y no superior a 6 meses, siempre que el número de personas que coincidan no supere el 2 % de la plantilla. Excedencia para personal con, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa por realización de **estudios** de formación profesional o reciclaje, con reserva o reincorporación automática y no superior a 1 año (salvo acuerdo entre partes), siempre que el número de personas que coincidan no sea más de 1 en empresas de menos de 50 trabajadores, de dos en empresas de 50 a 100 trabajadores, y de un 2 % de su plantilla en empresas de más de 100 trabajadores.
HUELVA	Recoge las excedencias prevista en el ET tras la redacción efectuada por la Ley Orgánica 3/2007.
JAÉN	Se remite a la legislación vigente. **Trabajador** con un año de antigüedad por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. El nuevo período de carencia será de 4 años. **Nacimiento**, **adopción** o **acogimiento**: máximo 3 años. **Cuidado de familiar** hasta 2.º grado: máximo 2 años.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
LEÓN	Excedencia **forzosa** por designación o elección para cargo público. Excedencia **voluntaria** para trabajador con al menos 1 año de antigüedad por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Los trabajadores tienen derecho a excedencia para **cuidado de cada hijo** a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa en los supuestos de adopción o acogimiento. Igualmente, tienen excedencia para atender al **cuidado de un familiar** hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
LÉRIDA	Se remite a la legislación vigente. **Trabajador** con un año de antigüedad por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5. El nuevo período de carencia será de 4 años. La trabajadora que haya solicitado licencia por **maternidad** solicitará su reingreso con 1 mes de antelación. El trabajador que tenga a su **cargo familiar** consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.) declarado oficialmente en situación de GI podrá solicitarla por un período no inferior a 1 año y hasta 3 años. En el supuesto de trabajar en una empresa más de un trabajador causante del derecho, solo uno de ellos podrá acogerse a él. Los trabajadores que soliciten excedencia deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de: 15 días (Grupos profesionales de 5 a 8); 2 meses (Grupos 3 y 4); y 3 meses (Grupos 1 y 2).
LUGO	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. Excedencia **voluntaria** por plazo mínimo de 2 años y máximo de 5. Excedencia por **cuidado de hijos y familiares** hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, según lo establecido en ET.
MADRID	La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido por el art. 46 del ET.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
MURCIA	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También para los cargos electivos de ámbito provincial o superior de las organizaciones sindicales más representativas. Excedencia **voluntaria** por plazo mínimo de 2 años y máximo de 5 sin que pueda producirse en los contratos de duración determinada. Excedencia por **cuidado de hijos**, según lo establecido en ET.
NAVARRA	Cargo **sindical** provincial, autonómico o nacional, mientras dure el cargo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese. **Trabajador** con 1 año de antigüedad por un plazo no menor de 4 meses y superior a 5 años, de conformidad art. 46 ET. La excedencia por **cuidado de familiares**, se atendrá al art. 46.3 del texto refundido del ET.
ORENSE	**Trabajadores** con 1 año de antigüedad, con un plazo de 1 a 5 años, se hará por escrito con 1 mes de antelación, resolviendo la empresa. La concesión será **obligatoria** cuando sea para ocupar cargo público sindical. En todo lo demás se estará a lo que disponga el ET.
PALENCIA	**Trabajadores** con más de 1 año de antigüedad, por tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años, a concesión discrecional por la empresa y por una sola vez. La reincorporación se solicitará con 1 mes de antelación. Excedencia especial para la realización de **estudios** de FP, por un período máximo no superior en un 50 % al tiempo de duración reglamentario de los estudios. Para **cuidado de hijos**.
PALMAS, LAS	Cargo **sindical** provincial (secretario) o nacional solicitud en plazo de 1 mes y reincorporación automática.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
PONTEVEDRA	**Voluntaria**: trabajador con 1 año de antigüedad por plazo no inferior a 2 años ni superior a 5. El nuevo período de carencia será de 4 años. Excedencia por **maternidad**, **adopción** o **acogimiento** por un período no superior a 3 años El trabajador que tenga a su cargo familiar consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.), declarado oficialmente en situación de GI, podrá solicitarla por un período no inferior a 1 año y no más de 5 años. En el supuesto de trabajar en una empresa más de 1 trabajador causante del derecho, solo uno de ellos podrá acogerse a él. Igualmente, podrán solicitar excedencia por período no superior a 2 años para **atender a familiares** hasta en 2.º grado de afinidad o consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
RIOJA, LA	Excedencia **forzosa**, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como a los cargos sindicales autonómicos o estatales. Excedencia **voluntaria**, trabajadores con 1 año de servicio y por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5. Excedencia por maternidad, adopción o acogimiento por un período no superior a 3 años.
SEGOVIA	Excedencia **voluntaria**: trabajador con 1 año de antigüedad por tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años, con un período de carencia de 4 años. Excedencia **forzosa**: por designación o elección para cargo público o sindical. Para **cuidado de un familiar** hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, por un período no superior a 2 años. Para atender al **cuidado de un hijo**, ya sea por naturaleza, adopción o preadopción (acogimiento), por un período no superior a 3 años.
SEVILLA	Cargo **sindical** provincial, autonómico o nacional, mientras dure el cargo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
SORIA	Excedencia **voluntaria**: trabajadores con 1 año de antigüedad pueden solicitarla por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Por **cuidado de hijos**: hasta 3 años (adopción y acogimiento incluidos). Por **cuidado de familiares**: máximo 2 años.
TARRAGONA	Excedencia **forzosa** por cargo sindical o cargo público a nivel provincial o superior. Excedencia **voluntaria** por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5, o por tiempo diferente con fundamentos serios y justificados. Excedencia por **cuidado de hijos y de familiares** en situación de enfermedad grave o invalidez, en términos del ET.
TOLEDO	Se considera de excedencia **forzosa** la utilizada para el cuidado de hijos menores, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente en esta materia, y con derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año.
VALENCIA	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También para los cargos electivos de ámbito provincial o superior de las organizaciones sindicales más representativas. Excedencia **voluntaria** por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Todo ello de conformidad con el Art. 46 del ET.
VALLADOLID	En relación con la antigüedad, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical y no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
VIZCAYA	Según el artículo 46 del ET. Las empresas decidirán en el plazo de 1 mes.
ZAMORA	Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
ZARAGOZA	Cargo **sindical** provincial (secretario) o nacional con reincorporación inmediata, salvo en empresa de menos de 50 trabajadores (en la primera vacante). Excedencia **voluntaria** mujer trabajadora, período no superior a 2 años para cuidar del hijo, tendrá derecho a incorporación automática siempre que la solicite en un período mínimo de 30 días. Excedencia voluntaria por **cuidado de familiar** de hasta 2 años.

8.5. ABSENTISMO

Es bastante conocida la sensibilidad existente en las empresas y organizaciones empresariales en relación con el problema del absentismo y sus elevados costes económicos y sociales.

Los costes económicos son un auténtico problema, sobre todo en las empresas medianas y grandes, dado que este aumenta progresivamente a medida que se incrementa el número de empleados. Siendo de entre 3 % y 3,5 % en las pymes, para situarse entre el 4 % y el 5,5 % en las empresas de más de 250 trabajadores.

Entre las causas de absentismo laboral más frecuentes deben citarse: la incapacidad temporal (IT), las licencias y permisos y las causas de índole psicológica y voluntarias como el estrés, la falta de motivación, etc.

El tema igualmente comienza a ser considerado por la representación de los trabajadores en las empresas y las centrales sindicales. Consecuencia de esa coincidencia de preocupación por el absentismo viene a ser que, por fin, se empiezan a contemplar en los convenios cláusulas al respecto, si bien, como se puede observar en el cuadro siguiente consiste, en general, en meras declaraciones retóricas o voluntaristas.

En general, los escasos convenios colectivos que regulan mecanismos para identificar, prevenir y corregir el absentismo, lo que hacen es crear comisiones *ad hoc* para analizar los supuestos absentistas que se produzcan y desarrollar propuestas de mejora que eviten el impacto de tales situaciones o bien dicho seguimiento lo efectúa la Comisión Paritaria del convenio.

En esta materia, la fórmula que se ha utilizado normalmente ha sido la de primar la asistencia y la puntualidad, de manera que cláusulas relativas a pluses y primas por asistencia y puntualidad se encuentran establecidas en un gran número de convenios provinciales de la industria siderome-

talúrgica. Lo cual resulta paradójico, porque supone primar la normal conducta del trabajador.

Algunos convenios han dado un paso más estableciendo fórmulas más dinámicas y eficaces, al regular premios (caso de Sevilla) cuando no hay faltas de asistencia; pérdidas de derechos (caso de Palencia, con el complemento por IT) por rebasar un número determinado de faltas de asistencia; o pérdida de parte del plus convenio en el mismo caso (25 % por faltas de asistencia, en Navarra).

Este convenio condiciona el abono de dicho complemento y, por tanto, su percepción por parte del trabajador, a la comprobación del estado del trabajador y del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le hubiera sido impuesto, comprobación que podrá realizar la empresa en todo momento a través del facultativo designado por la Mutua.

En otros convenios, los menos, se ha intentado implicar el problema del absentismo en la estructura global del convenio, si bien hasta el momento el resultado no pasa de simples declaraciones de intenciones, constitución de comisiones mixtas al respecto (Burgos, Madrid, Málaga, Navarra, Sevilla y Zaragoza), etc.

Como se sabe, aunque el absentismo tiene múltiples causas, los porcentajes más altos están causados por la IT por enfermedad común. El coste directo de la prestación económica de estos procesos, junto con el coste de la cotización durante la situación de IT (sea cual sea la duración de los procesos de baja), es soportado íntegramente por las empresas. Los procesos de duración inferior a 15 días representaron alrededor de un 65 % del total de procesos de IT por contingencias comunes.

Por todo ello y como principio general, los negociadores empresariales de los convenios colectivos no deben incrementar los costes que para las empresas comporta la situación de baja por IT a través del establecimiento de complementos de dicha prestación. No obstante, y si ello no fuera posible, deben intentar asociar los mismos a la reducción del nivel de

absentismo global o a la negociación de complementos para aquellos trabajadores que no superan un determinado nivel de absentismo individual.

Debe recordarse que en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, se facilita la aplicación del art. 52, d) del ET (causa de extinción objetiva basada en las faltas de asistencia al trabajo), eliminando el requisito del 2,5 % de índice de absentismo colectivo en el centro de trabajo.

A efectos de control de absentismo por ITCC (Incapacidad temporal por contingencias comunes), debe tenerse en cuenta que el art. 82.3 ET permite inaplicar en la empresa las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social previstas en el convenio colectivo, aplicable cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se recuerda a los negociadores la capacidad legalmente reconocida a las Mutuas para realizar actuaciones de control y seguimiento de la prestación por IT por contingencias comunes desde el primer día, con derecho a la prestación pública (4.º día del proceso de baja).

En definitiva, se recomienda:

- Impulsar la introducción de cláusulas reguladoras del control de ausencias por ITCC.
- Evitar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC.
- Si se pactan dichos complementos, que estos se articulen de manera que desincentiven los procesos de corta duración en los que el pago de la prestación se efectúa directamente por las empresas (pactando el complemento a partir del día 16) o se condicionen a aspectos susceptibles de control, como por ejemplo: las bajas con hospitalización.

A partir del 1 de abril de 2023 entró en vigor un nuevo sistema de gestión de los partes de baja por IT, regulado por el Real Decreto 1060/2023, aplicándose también a los procesos en curso que no hayan superado los 365 días de duración.

Las novedades que se introducen son las siguientes:

- Se suprime la segunda copia en los partes de baja.
- Las personas trabajadoras ya no tendrán que entregar la copia del parte de baja a su empresa, eliminando así la obligación de que se ella quien entregue esta copia a la empresa, entidad gestora o Mutua.
- La comunicación entre las entidades y el INSS será telemática.
- Se podrán reducir los plazos de revisión médica, ya que los médicos del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la Mutua podrán fijar plazos de revisión médica inferiores a los señalados en la regulación anterior, en función de cómo se desarrolle la evolución del proceso, conforme a los siguientes criterios:
  1. **En los procesos de duración superior a 5 días naturales:** se emite el parte de baja y el de alta en el mismo acto médico.
  2. **En los procesos de duración estimada entre 5 y 30 días naturales:** el médico emitirá parte de baja consignando en el mismo la fecha de revisión médica prevista sin que exceda de 7 días naturales a la fecha de la baja inicial. En la fecha de la revisión se extenderá parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los siguientes, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

(continuación...)

3. **En los procesos de duración estimada entre 31 y 60 días naturales:** el médico emitirá parte de baja consignando en el mismo la revisión médica prevista, que no puede exceder de más de 7 días naturales a la fecha de la baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, la confirmación de baja. Los sucesivos partes, si fueran necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.
4. **En los procesos de duración estimada de 61 o más días naturales:** el médico emitirá parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, sin que pueda exceder de 14 días naturales a la fecha de la baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta, o en su caso, el de baja. Los sucesivos partes, si fueran necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.

CUADRO N.º 39. ABSENTISMO

PROVINCIA	REGULACIÓN DEL ABSENTISMO
ÁLAVA	Acuerdan constituir una Comisión mixta de absentismo que estudie medidas efectivas en este ámbito.
ALMERÍA	Las partes reconocen el grave problema del absentismo, así como la necesidad de reducirlo, dada su incidencia negativa en la productividad. A tal efecto, acuerdan establecer una gratificación que se devenga por día trabajado, 1 940,75 €/año.
ASTURIAS	Las partes, conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo, acuerdan requerir a las autoridades para que tomen medidas tendentes a eliminar las circunstancias que lo favorecen y elaborar una normativa que dé sentido a lo anterior: • Hacer lo posible por suprimir el absentismo en el trabajo (aplicación convenios OIT). • Consultas a los representantes de los trabajadores sobre temas de salud física y mental del trabajador. • Cuantificación y catálogo de causas del absentismo. • Reducción del absentismo injustificado. • Aplicación, por parte de la Administración, de medidas de control y compromiso.
BURGOS	Ambas partes están de acuerdo con la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo, actuando dentro de los criterios de las causas que lo generan. La Comisión Mixta prioritariamente verificará un seguimiento de la evolución de los índices de absentismo de las empresas.
CÓRDOBA	En caso de ausencias injustificadas, el trabajador perderá la cantidad equivalente al salario por hora profesional multiplicado por el número de horas sin justificar.
CORUÑA, LA	Se establece un plus de asistencia y puntualidad que premia la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario laboral. Se establece un cómputo anual de 299 días de trabajo efectivo de 1539,85 €.
HUELVA	Premio de asistencia y puntualidad de 223,47 € si no hubiera ninguna ausencia total o parcial. Si se hubiera faltado una jornada: 167,63 €; dos jornadas: 111,76 €. La falta al trabajo por más de dos jornadas excluye la retribución.

PROVINCIA	REGULACIÓN DEL ABSENTISMO
JAÉN	Coinciden las partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo se establece prima mensual de 6,85 € , siempre que el trabajador no tenga ausencia total o parcial laboral alguna en el mes de referencia. Prima especial anual si no se falta más de 16 horas al año: 110 €.
LEÓN	Se establece un plus mensual del 2 % del salario bruto, que se devenga siempre que el índice de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5 %, considerándose absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo.
MADRID	Compromiso de abrir negociaciones tendentes a determinar los índices de absentismo adecuados, al objeto de fijar los criterios y los objetivos en la reducción de los índices. Se establece la necesidad de un seguimiento a través de la Comisión Paritaria. Complemento por mejora de la productividad: se establece un plus por productividad mensual del 1,5 % del salario de convenio, dividido en 12 mensualidades, siempre que el trabajador no tenga ausencias por más de 8 horas laborales al mes.
MÁLAGA	En caso de producirse abusos en este terreno, las partes podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que intente su solución.
NAVARRA	Cláusula por la que las partes se comprometen a la realización de medidas tendentes a la reducción del índice de absentismo. La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) debe ser consultada en las decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que repercutan en la salud física o mental del trabajador. Efectúan una relación de supuestos no computables a efectos de absentismo.
PALENCIA	Para reducir el absentismo, con independencia de las acciones que en cada caso pueden adoptarse, se conviene que en caso de 5 o más faltas injustificadas en el año anterior al hecho causante no se tendrá derecho al complemento en caso de baja por Incapacidad laboral transitoria (ILT), salvo en caso de accidente laboral o enfermedad.
PALMAS, LAS	Se establece una prima de trabajo efectivo, que se percibe en vacaciones y en los casos de licencia establecidos en el convenio y para funciones sindicales de representación del personal. Su cuantía se reduce en función de los días de inasistencia.

PROVINCIA	REGULACIÓN DEL ABSENTISMO
SEVILLA	Premio de 29,57€ mensuales en caso de que durante ellos el trabajador no tenga ausencia parcial o total en jornada laboral alguna. Se exhorta a las empresas y a los trabajadores a efectos de profundizar en el estudio y corrección de las causas que provocan dicha situación de absentismo.
TOLEDO	Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de las empresas que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores cooperará decididamente en la reducción del absentismo, de forma que la presencia, actividad y normalidad, hagan posibles los fines expresados.
VALENCIA	Las partes se comprometen a reducir los índices de absentismo mediante estudios de las empresas para examinar su incidencia. Se acuerda que la presentación del parte de confirmación por el personal de baja sea obligatoria, así como la aplicación de sanciones disciplinarias, si se produjeran bajas fraudulentas.
ZARAGOZA	Cláusula íntegra del AMI.

8.6. CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL: LA SUBROGACIÓN

Los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica, bien por presión sindical o bien porque la parte negociadora empresarial no le otorga la importancia que tiene o bien porque minusvalora los efectos restrictivos que sin duda supone, están aceptando la inclusión en su articulado de cláusulas de subrogación.

Los motivos de esta proliferación de cláusulas de subrogación en un sector tan heterogéneo como el metal son múltiples. Habría que citar, entre otras: la generalización del fenómeno de la descentralización productiva y la globalización económica, la propia estructura de la negociación colectiva, mayoritariamente de sector provincial, en la que

concurren 50 convenios provinciales, cuyo ámbito funcional comprende la industria y, cada vez con mayor peso, los servicios del metal: instaladores de frío y calor, electricistas, talleres de reparación de automóviles y todo el extenso mundo que se engloba bajo las palabras; mantenimiento, montaje y limpieza industrial.

Estas circunstancias han originado que en los últimos años, 37 de los 50 convenios provinciales de la industria y los servicios del metal hayan incluido, con carácter obligatorio para las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional, cláusulas de subrogación que operan cuando una empresa concesionaria o contratista de servicios cesa en la adjudicación de los mismos, quedando la nueva empresa adjudicataria del citado servicio o contrata constreñida a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a la contrata y lugar de trabajo, ya que, es posible (mediante una norma colectiva sectorial) establecer supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial alguna, como es el caso de la subrogación convencional en la que solo hay sustitución de mano de obra.

La subrogación convencional en la Industria del metal se centra, principalmente y de forma casi exclusiva, en el subsector de montaje y mantenimiento, subsector en el que está muy extendida, como no podía ser de otro modo, la descentralización productiva.

En las contratas y subcontratas, a juicio de los sindicatos, es donde se evidencia para los trabajadores sus peores consecuencias sobre la estabilidad en el empleo. La solución, a su juicio, para paliar dicha descentralización productiva y evitar los efectos negativos de la misma, es establecer en los convenios colectivos provinciales cláusulas de subrogación, de forma que la nueva empresa adjudicataria herede, obligatoriamente, los trabajadores de la contrata saliente.

La argumentación sindical de que con ello se garantiza la estabilidad en el empleo es, desde luego, cuestionable. ¿Se da más estabilidad al

empleo, sustituyendo a una empresa por otra en la cual se ceden exclusivamente los contratos laborales de la mano de obra? Creemos que no, ya que la protección por desempleo que ampara el artículo 44 del ET en los cambios de titularidad empresarial, desprotege el empleo y lo precariza, puesto que sustituye únicamente los trabajadores de una contrata a otra. No se da una «sucesión de empresa», sino una «sustitución de empresa».

Antes de entrar a analizar los principales contenidos de las cláusulas de subrogación convencional pactadas en los convenios colectivos provinciales de la industria del metal debe señalarse que, si bien de forma generalizada los convenios las denominan como «cláusula de subrogación», algunos otros se refieren a esta modalidad subrogatoria con eufemismos como «cláusulas de estabilidad en el empleo», «cláusulas de garantía para el personal de contratas», o «cláusula de adscripción del personal en las empresas de mantenimiento».

No obstante, con independencia de la denominación que se otorgue a estas cláusulas y a fin de comprobar en qué medida aquella no es constitutiva de apariencia, del análisis de las cláusulas se desprende que en todas ellas su contenido, en virtud de la autonomía colectiva de las partes, es regular la subrogación de los trabajadores a la finalización de la ejecución de un contrato mercantil.

Por lo que se refiere a la delimitación del supuesto de hecho que genera la subrogación, prácticamente todas las cláusulas convencionales, como se ha dicho, están referidas de forma genérica a contratos de mantenimiento o de montaje. En algún convenio se equipara mantenimiento a limpieza industrial.

Todos los convenios cuando pactan estas cláusulas están pensando en empresas que cesan en la adjudicación de los servicios contratados con un cliente público o privado, por rescisión por cualquier causa del contrato de mantenimiento o montaje.

El problema es que no existe una definición legal o convencional sobre qué debemos entender por mantenimiento o montaje, y la que ofrece el diccionario de la Real Academia es tan genérica que cabe de todo, al definirlo como: «conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que instalaciones, edificios, industrias, etc., puedan seguir funcionando adecuadamente».

Algunos convenios, aunque tampoco lo definen, sí delimitan expresamente qué actividades de mantenimiento están afectadas por la subrogación.

En Álava y **Vizcaya** la subrogación es a la finalización de una contrata de mantenimiento en general, o de actividades de instalaciones y mantenimiento de fibra óptica y telefonía. En **Guipúzcoa** se extiende a la limpieza industrial, el almacén, logística y la instalación de óptica y telefonía y planta externa.

En **Barcelona** se especifica que solo afecta a los contratos de mantenimiento suscritos con los sectores de mantenimiento suscritos con los sectores de: tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad; telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras; alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200 000 habitantes. Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario; Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos Puerto y Aeropuerto; y las empresas de montaje y mantenimiento afectadas por el Convenio, cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública.

En **La Coruña**, la subrogación afecta al sector eólico, primera y segunda transformación de la madera, telecomunicaciones, mantenimiento y montaje de líneas eléctricas, generación transporte y distribución, sector nuclear, petroquímico y de refino, alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público, cementeras y ciclos combinados,

parques temáticos y producción de aluminio primario y tratamiento/transformación de bauxita.

En **Gerona** afecta a los contratos de montaje, mantenimiento o reparación de redes eléctricas, telefónicas y similares, y a las empresas concesionarias y/o distribuidoras de vehículos a motor, con exclusión de las empresas náuticas.

En **Tarragona**, se acota en la que denominan «cláusula de estabilidad en el empleo», a los siguientes sectores: nuclear, petroquímico, de refino, tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución de energía; telecomunicación, alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público de más de 25 000 habitantes, cementeras y ciclos combinados, y parques temáticos.

En **La Coruña** y **Lugo** los servicios de mantenimiento o servicio industrial son los referidos al sector eólico, primera y segunda transformación de la madera; telecomunicaciones; montaje y mantenimiento de líneas eléctricas; generación, transporte y distribución; sector nuclear, petroquímico y refino; alumbrado público y semáforos, cementeras y ciclos combinados; parques temáticos; y producción de aluminio primario y tratamiento y transformación de bauxita.

De los 43 convenios provinciales que regulan cláusulas de subrogación obligatoria, 10 la limitan a los casos de contratación con la Administración pública así como con organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier administración pública, o con aquellas otras que (como señala el convenio de Córdoba) por su carácter estratégico el Gobierno dispone de la denominada «Acción de Oro».

El resto de convenios la extienden también a la contratación privada y uno de ellos la hace extensiva a cualquier cambio de titularidad de la empresa o de un centro de trabajo autónomo de la misma.

En cuanto a los trabajadores que la nueva empresa adjudicataria está obligada a contratar, a partir de la fecha del inicio efectivo de la nueva prestación de servicios como consecuencia de la sucesión de contratas, hay convenios que extienden la obligación de subrogación a todos los trabajadores de la empresa saliente adscritos al servicio, sin hacer distinciones. Unos incluyen a los mandos intermedios (mientras que otros los excluyen), al personal directo y al personal de apoyo administrativo, pero casi todos señalan como condición que dichos trabajadores hayan sido contratados como fijos por la empresa saliente o bajo la modalidad contractual de obra o servicio para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

Algún convenio, los menos, hacen extensiva la subrogación a los trabajadores que se encuentren en el momento del cambio enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar.

En **Huesca** y **Zaragoza** se incluye a los tendidos eléctricos de generación, distribución y de transporte de electricidad, cables y tendidos de telefonía, telecomunicaciones, alumbrado público y semáforos en poblaciones de más de 8 000 habitantes, servicio ferroviario, puertos, aeropuerto y estaciones de tren, ITV y, en el caso de Huesca, las empresas de gestión, explotación, mantenimiento revisión o instaladores de gas y los de parques eólicos, fotovoltaicos y de energía renovables.

En **Málaga** se menciona al sector eléctrico, telefonía, eólico, energías renovables y del gas.

En **Tarragona** los sectores afectados son: nuclear, petroquímico, refino, tendido líneas eléctricas, generación, transporte y distribución de electricidad, telecomunicaciones, alumbrado público y semáforos en poblaciones de más de 25 000 habitantes, cementeras y ciclos combinados y parques temáticos.

En **Murcia** los sectores son: el servicio de alumbrado público, semáforos, equipos y sistemas inteligentes de transporte e ITS, en municipios de más de 400 000 habitantes.

En algunos convenios, la obligación de subrogación opera solo respecto a un porcentaje de trabajadores de la contrata.

Sevilla señala que, en caso de que la contrata hubiera sido suscrita entre una empresa subcontratista incluida en el ámbito del convenio y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantiene la actividad objeto de la contrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50 % de los trabajadores que hubieran desempeñado en la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre estos, los trabajadores de mayor antigüedad.

En **Las Palmas** se limita la subrogación al 60 % de la plantilla saliente, al igual que en **Huesca** y **Zaragoza**. En **Tenerife** el 90 %.

En **Salamanca**, si no se tuviera necesidad de toda la plantilla, la subrogación solo opera para los trabajadores que la empresa entrante necesite, teniendo el resto solo un derecho preferente de contratación.

En **Valencia** se pacta que, siempre y cuando los contratos licitados impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse, el convenio dará cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación y todo ello siempre que se trate de contratos licitados según la clasificación que establece la Ley de Contratos del Sector Público.

En **Valladolid** se establece que la subrogación comprende a los trabajadores contratados para la función de mantenimiento o realización de tareas específicas de la contrata, siempre que así conste en el contrato por obra o servicio. No obstante, si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando los trabajos objeto de la contrata, la empresa

entrante deberá, en este caso, subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante 12 meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la empresa cesante.

Así pues, la mayoría de los convenios regulan un régimen muy amplio en relación a la inclusión de los trabajadores en activo en la contrata, con independencia de su modalidad contractual, aunque son bastantes los que exigen que se trate de trabajadores eventuales y de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, etc.). Un convenio, el de **Cádiz**, incluye a los trabajadores con contrato de interinaje (maternidad o enfermedad). La subrogación en este caso es de ambos, del sustituto y del sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de este se extinga el contrato de interinidad y cese el trabajador sustituto.

La subrogación, lógicamente, se encuentra sometida en casi todos los convenios del metal al cumplimiento de requisitos, entre los que cabe citar, por su importancia delimitadora, el de la antigüedad de los trabajadores en la contrata, antigüedad que oscila entre 6 meses (7 convenios) y 1 año inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la nueva adjudicación.

Algunos convenios señalan que asimismo procede la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincide, aunque aquella fuera inferior a la exigida al trabajador.

En **Segovia** y **Palencia** se señala que no desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 6 meses, así como cuando la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se habían iniciado por un nuevo contratista o con personal contratado a tal efecto por la empresa principal en el plazo de los 6 meses señalados.

Por lo que se refiere a los requisitos y obligaciones empresariales, casi todos los convenios establecen que la empresa cesante en el servicio debe preavisar documentalmente la resolución de la contrata al personal afectado y a los representantes de los trabajadores, debiendo entregar dicha documentación a la nueva empresa adjudicataria en un plazo que oscila entre 7, 10 y 15 días.

La documentación debidamente diligenciada que debe facilitarse obligatoriamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio, consiste en casi todos los convenios en:

- Una relación de los trabajadores a los que alcanza el derecho a la subrogación, en la que conste que se ha recibido de la empresa cesante su liquidación-finiquito correspondiente.

  En algunos convenios se exige el detalle de la antigüedad de los trabajadores, salarios, categoría profesional, jornada, horario y vacaciones.
- Los contratos individuales o sus prórrogas.
- Fotocopia del TC1 y TC2 de los últimos 3 o 6 meses.
- Certificado del INSS de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

Respecto a la responsabilidad empresarial por deudas de la empresa cesionaria, la mayoría de los convenios provinciales no efectúan ninguna regulación. A lo sumo se limitan a señalar que la empresa adjudicataria saliente es la única responsable del pago de haberes, salario, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones y cuotas a la Seguridad Social que pudieran corresponder a los trabajadores hasta la fecha que la empresa cesante deje de prestar el servicio.

Nada se dice de lo que ocurre en caso de incumplimiento de los requisitos formales, si se paraliza o suspende la subrogación, si bien debemos

entender que el incumplimiento implica la no asunción del personal por parte de la nueva empresa adjudicataria.

Conviene también que los negociadores, tanto sindicales como empresariales, tengan en consideración y valoren en su justo término el hecho de que la introducción de estas cláusulas convencionales podrían suponer conductas oclusivas o restrictivas prohibidas por la Ley 15/2007, de Defensa de la Competencia, sancionables como infracción muy grave por la Comisión Nacional de la Competencia. El procedimiento sancionador en materia de conductas prohibidas por dicha ley puede iniciarse mediante denuncia formulada por cualquier persona física o jurídica.

El convenio de **Cantabria**, aunque no fija una cláusula de subrogación, remite al art. 44 del ET y establece una preferencia de contratación de los trabajadores contratados temporalmente en la empresa cesante que hubieran desempeñado las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre estos los trabajadores de mayor antigüedad.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), con entrada en vigor el 9 de marzo de 2018, introduce numerosas novedades laborales, regulándose los requisitos que deben cumplir las ofertas para contratar con el Sector Público, bajo la garantía general de que los mismos no pueden ser anormalmente bajos o reducidos por no cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, laboral o social, de manera que desaparece el anterior criterio de adjudicación de «oferta económicamente más ventajosa» (a pesar de que este es el criterio de referencia en la Directiva 2014/24/UE que transpone la LCSP).

En relación con la subrogación, la nueva LCSP amplía tanto el alcance de esta y los supuestos en que así se establezca por el propio contrato, como los siguientes:

- Cuando así lo disponga una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

  En estos supuestos, el órgano de contratación debe facilitar en el pliego la información sobre las condiciones de los contratos de trabajo objeto de subrogación. La empresa que venga efectuando la prestación objeto del contrato debe aportar un listado de los trabajadores afectados por la subrogación, indicando el convenio colectivo que le es de aplicación, la categoría profesional, el tipo de contrato, la jornada laboral, la antigüedad, el vencimiento del contrato y el salario bruto del trabajador, así como los acuerdos aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.
- Cuando la anterior adjudicataria sea un Centro Especial de Empleo, la nueva debe subrogarse como empleador en todos los trabajadores con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del contrato.
- Cuando haya revisión del servicio público, el organismo público está obligado a la subrogación de los trabajadores que lo prestaban, si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

El pliego de cláusulas administrativas particulares debe contemplar la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación y de las cotizaciones sociales devengadas, aunque se resuelva el contrato y los trabajadores sean subrogados por el nuevo contratista. El nuevo contratista en ningún caso correrá con esta obligación.

Entre los criterios de adjudicación del contrato, a partir del 9 de marzo de 2018, se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos sociales:

- Fomento de la integración social o socio-laboral de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social.
- Subcontratación con Centros Especiales de Empleo o empresa de inserción.
- Planes de Igualdad.
- Fomento de la contratación femenina.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Mejora de las condiciones laborales y salariales.
- Estabilidad en el empleo.
- Mayor contratación de trabajadores para ejecutar el contrato.
- Formación y promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

La nueva LCSP impone que la normativa de referencia para las empresas que quieran optar a licitaciones públicas sea el convenio colectivo sectorial, en contra del principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa, sobre el que prevalecen. Con esta medida se pretende evitar mermas en las condiciones laborales en el ámbito del Sector Público. Así, el presupuesto base de la licitación (esto es, el límite máximo de gastos) deberá desglosar los costes salariales estimados a partir del convenio colectivo sectorial y los pliegos de cláusulas administrativas particulares deben incluir, en todo caso, la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales conforme a dicho convenio colectivo sectorial.

Así consta la obligación de aplicar las condiciones establecidas en el convenio de sector en:

- En los pliegos debe constar que la empresa cumple las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio sectorial de aplicación (art. 122).
- Las ofertas anormalmente bajas: se debe revisar el posible incumplimiento por el empresario de los convenios sectoriales (art. 149).
- La ejecución del contrato: se establecen penalizaciones en caso de incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales, pudiendo suponer la resolución del contrato o la comisión de una infracción grave (art. 202).

Se excluirán del procedimiento de licitación, por lo tanto, las ofertas anormalmente bajas por vulneración de las obligaciones sociolaborales, incluido el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales.

Los pliegos de contratación pública no podrán imponer *ex novo* la subrogación de trabajadores. En consecuencia, salvo que se den los supuestos exigidos en el art. 44 ET o lo imponga un convenio colectivo, los pliegos no tendrán tal facultad.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 ha introducido un cambio muy relevante en la doctrina sobre la subrogación convencional.

Hasta dicha sentencia, el Tribunal Supremo había mantenido una sólida doctrina consistente en que cuando el nuevo titular de una contrata sustentada exclusivamente en la mano de obra se hacía cargo de los trabajadores de la empresa saliente por imperativo convencional, la naturaleza de la

subrogación dependía de las partes negociadoras, siendo el propio convenio quien configuraba el régimen jurídico, la extensión y los límites de ese mandato, sin que dicho supuesto resultara afectado por el art. 44 ET.

A raíz de la STJUE, de 11 de julio de 2018, el Tribunal Supremo ha modificado su doctrina, señalando que el origen convencional de la asunción de una parte significativa de la plantilla no puede servir para obviar los efectos de la subrogación empresarial (asunción de derechos y obligaciones de la empresa saliente).

En definitiva, en aquellos casos en los que la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo comporte una sucesión de plantilla, deberán aplicarse las obligaciones establecidas en el art. 44 ET, por lo que la nueva empresa contratista responde solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por la saliente.

Los convenios colectivos deberán adaptarse a la nueva interpretación. Igualmente, es imprescindible que exista un flujo de información completa y transparente entre la empresa entrante y la saliente respecto a los trabajadores afectados, sus condiciones laborales y las deudas existentes, ya que ello permitirá al nuevo adjudicatario del servicio valorar su interés económico en asumir la prestación del servicio y conocer el alcance de las obligaciones que supone.

CUADRO N.º 40. CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ÁLAVA	Mantenimiento en general, fibra óptica y telefonía.	Empresas públicas o privadas.		Trabajadores adscritos a la contrata. Solo trabajadores con antigüedad superior a 6 meses afectos al servicio. La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación la relación de trabajadores.
ALBACETE	Prestación de servicios.	Administraciones públicas o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores de la contrata o subcontrata saliente.	La subrogación respetará las mismas condiciones contractuales, antigüedad y salarios, y demás derechos laborales. No opera para trabajadores con antigüedad menor de 4 meses.
ALMERÍA	Tareas de mantenimiento, conservación o servicios.	Administraciones públicas, organismos u hospitales públicos o empresas participadas en exclusiva, o al menos en el 51 % por cualquier administración pública.	Subrogación de los trabajadores de la empresa saliente.	Trabajadores en activo adscritos al centro con una antigüedad en el mismo de 6 meses antes del cese de la contrata. Trabajadores en IT, vacaciones, accidente o excedencia siempre que hayan prestado servicios en el centro antes de la suspensión de su contrato. Estos dos supuestos deben acreditarse por la empresa saliente en plazo de 10 días, a contar desde la comunicación por la entrante a la saliente ser la nueva adjudicataria. La subrogación respetará las condiciones de trabajo adquiridas. **Requisitos**: Certificado de estar al corriente de pago cuotas a la Seguridad Social. Copia últimas 6 nóminas de los afectados. Fotocopia TC2 de los últimos 6 meses. Relación de personal. Liquidación de haberes.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ASTURIAS	Mantenimiento de instalaciones.	Administraciones y empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores de la empresa saliente.	Solo los trabajadores vinculados al Mantenimiento. La empresa saliente notificará a la entrante la situación de la plantilla, n.º de trabajadores, clase de contratos, antigüedad, salarios y categoría.
ALICANTE	Mantenimiento.	Administración pública, organismos públicos, hospitales públicos y universidades públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Antigüedad mínima de 12 meses al servicio de las contratas. Se excluye a mandos intermedios y superiores. Comunicar a la nueva adjudicataria con 15 días relación de trabajadores afectados.
ÁVILA	Prestación de servicios.	Cliente público o privado.	Subrogación de los trabajadores adscritos a la contrata.	Que los trabajadores de la contrata lleven 9 meses adscritos a la contrata y a los que pudieran estar con su contrato de trabajo suspendido por causa legal. Que la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a 9 meses. La empresa entrante debe comunicar a la empresa saliente, requiriendo la documentación siguiente: Fotocopia TC1 y TC2 de los últimos 9 meses. Copia de los pactos de empresa vigentes, si existen. La empresa saliente tiene un plazo de 7 días para entregar la documentación señalada. A los trabajadores subrogados se les aplica el horario de la empresa entrante, sin que ello suponga modificación sustancial ni incremento de jornada.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ÁVILA *(continuación...)*				Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado por la contrata saliente y cuya subrogación no pueda tener lugar, la finalización de la contrata saliente supone la extinción de la relación laboral, y el percibo por este de la indemnización que corresponda.
BADAJOZ	Mantenimiento	Entidad pública o privada.	Subrogación de los trabajadores.	La empresa cesante deber preavisar documentalmente a los afectados y a la nueva adjudicataria la resolución de la contrata, danto traslado a esta de las personas afectadas con sus contratos, las nóminas de los 2 últimos meses y los TC2 de los 3 últimos meses y ello 15 días naturales antes de la prestación del servicio. **Requisitos**: No podrán subrogar trabajadores vinculados con anterioridad a 1 año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado. Los trabajadores deben tener una antigüedad de no inferior a 4 meses. Solo los trabajadores contratados para este centro de trabajo.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA E SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BALEARES	Mantenimiento, conservación o servicios de: tendidos eléctricos, generación, trasporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones con compañías con licencia de opera- dores, alumbrado público y semáforos. Contratas con AENA.	Administraciones públicas, organismos y hospitales, o empresas participadas en exclusiva o al menos en el 51 % por cualquier administración.	Subrogación de los trabajadores	Que los trabajadores adscritos lleven prestando sus servicios al menos 12 meses antes del cese de la contrata, y los trabajadores fijos de obra en cuyos contraltos conste que su contratación es para la realización del servicio de mantenimiento que se subroga si tienen 6 meses mínimos de antigüedad. Los trabajadores señalados que estén de vacaciones, IT, accidente o excedencia. La empresa saliente debe acreditar a la entrante en plazo de 10 días: Estar al corriente de pago con la Seguridad Social. Fotocopia 12 últimas nominas. Fotocopia TC2 de los últimos 12 meses. Relación de trabajadores y condiciones contractuales. Copia de documento de haber recibido la liquidación de haberes. En el caso de contratas con la Administración o empresas públicas y para trabajos ajenos al metal, se crea la categoría profesional de auxiliar de servicios. Crean la categoría profesional de auxiliar de servicios, para realizar trabajos sin cualificación que no encuentran acomodo dentro de las funciones propias del sector siderometalúrgico, con un salario de 800 €/mes más pagas extras (11 200 € brutos anuales). Esta categoría está pensada para las empresas que trabajan para la Administración Pública o empresas públicas y realizan trabajos que no son propios ni complementarios del sector del metal, pero que se encuentran dentro de las ofertas públicas, junto con otros trabajos que sí son propios de la actividad principal de la empresa.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO OCONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BARCELONA	Contratos de mantenimiento en los sectores de tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad, telecomunicaciones con compañías con licencia de operadores, alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200 000 habitantes. Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transportes ferroviario;	Entidad pública o privada	Subrogación de los trabajadores.	Las mejoras o condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores respecto de las establecidas en el convenio provincial, deben tener al menos una antigüedad mínima de más de 1 año. Están afectados los trabajadores con contrato de obra o servicio en cuyos contratos conste que el motivo de la contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, si tienen en la empresa saliente una antigüedad de 1 año, y también a los trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa saliente más de 2 años. La empresa cesante preavisará documentalmente a los trabajadores afectados la resolución del contrato y trasladará a la nueva empresa: la relación de trabajadores afectados; contratos individuales; nóminas de los últimos 13 meses, TC2 y la documentación que le sea requerida.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA E SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BARCELONA *(continuación...)*	actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos puerto y aeropuerto; y empresas de montaje y mantenimiento afectadas por el convenio, cuya parte principal sea una administración pública, organismo público, un hospital público o una universidad pública y empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión o instaladores de gas.			

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CÁCERES	Mantenimiento.	Administración pública, organismos públicos y hospitales públicos o concertados.	Subrogación de los trabajadores.	Los trabajadores deben haber sido contratados por la empresa saliente como personal fijo o por obra o servicio para realizar la actividad de la contrata. Deben realizar su actividad en la empresa principal durante como mínimo 6 meses antes del fin de la contrata. La empresa saliente debe comunicar en plazo de 15 días hábiles la relación de trabajadores afectados. La nueva adjudicataria debe comunicar a la RLT de la saliente y de su empresa los trabajadores a subrogar.
CÁDIZ	Mantenimiento o limpieza industrial.	Administración pública y entidades privadas.	Subrogación de los trabajadores, excepto mandos intermedios.	Trabajadores contratados fijos o por contrato de obra o servicio por la saliente, para atender las exigencias del contrato mercantil. Que realicen sus actividades en la empresa principal durante como mínimo 6 meses antes de la finalización de la contrata. Trabajadores en IT o excedencia forzosa y tengan 6 meses de antigüedad. Trabajadores vinculados por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad). La subrogación abarca al sustituto y al sustituido hasta la incorporación de este. Plazo de 15 días para que la saliente facilite relación de trabajadores y a la RLT.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CANTABRIA	Mantenimiento o servicio industrial.	Administración pública o , empresa privada	Subrogación de los trabajadores	Antigüedad 1 año. Las empresas cesante preavisa la finalización de la contrata, entregando a la entrante la siguiente documentación: Contratos individuales y sus prórrogas. Certificado de estar al corriente de pago a la Seguridad Social. Fotocopia 12 últimas nóminas. Fotocopia TC2 de los últimos 12 meses. Relación personal afectado. Liquidación de haberes.
CASTELLÓN	Mantenimiento	Administración pública u organismo público	Subrogación.	Antigüedad 1 año. Se excluye a mandos intermedios y superiores. Comunicación a la nueva adjudicataria con 15 días hábiles mínimo la relación de personas a subrogar.
CIUDAD REAL	Prestación de servicios.	Administraciones y sectores privados.	Subrogación del 100 % de los trabajadores, excepto labores de mandos y organización durante al menos los 12 meses anteriores a la subrogación, solo trabajadores de Grupos Profesionales V, VI y VII.	Solo trabajadores que hayan sido contratados por la saliente con más de 4 meses de antigüedad antes de la finalización de la contrata. La empresa entrante no está obligada tampoco a asumir las modificaciones producidas en los 4 últimos meses anteriores en materia salarial, salvo que se trate de lo previsto en el convenio aplicable.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CÓRDOBA	Servicios de mantenimiento.	Administraciones públicas, organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas por cualquier administración y aquellas otras en que por su carácter estratégico disponga el Gobierno de la «Acción de Oro», así como empresas privadas que presten servicios en centros y organismos oficiales.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores contratados por la saliente como fijos o por contrato de obra o servicio por la saliente, para atender las necesidades del contrato mercantil. Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un mínimo de 1 año. La empresa saliente facilitará a la entrante en plazo de 15 días hábiles relación de trabajadores. La empresa entrante comunicará a la RLT de la saliente y a la suya la relación de trabajadores a subrogar.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CORUÑA, LA	Servicios de mantenimiento en los siguientes sectores: eólico, madera, telecomunicaciones, líneas eléctricas, generación, transporte y distribución, nuclear, petroquímico y de refino, alumbrado público y semáforos de poblaciones, cementeras y ciclos combinados, parques temáticos, aluminio primario.	Administraciones públicas o empresas públicas y privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con una antigüedad de 6 meses. Los que estén de baja por IT, si prestan servicios en la saliente, antes de la suspensión del contrato. Acreditar por la empresa saliente copia de los contratos, fotocopias TC1 y TC2 de los 3 últimos meses. Certificado del INSS de estar al corriente con la Seguridad Social. Fotocopia nóminas de los 3 últimos meses.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CUENCA	Prestación de servicios.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con más de 4 meses de antigüedad a la terminación de la contrata.
GERONA	Montaje, mantenimiento o reparación eléctricos, telefónicos y similares, y concesionarios o distribuidores de vehículos a motor.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa cesante una antigüedad mínima de 2 años vinculados de forma estable al objeto de la contrata y los trabajadores fijos de obra, siempre que tengan una antigüedad de 6 meses.
GRANADA	Servicios de mantenimiento.	Empresas que actúen como concesionarios de la Admón. Pública, hospitales y universidades públicas, así como empresas subcontratas de suministradores de energía y otros servicios básicos.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores que hayan trabajado al menos 6 meses de forma exclusiva en el centro de trabajo de la empresa saliente.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
GUIPÚZCOA	Relación total o parcial de una prestación se servicio.	Empresas públicas o privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores deben llevar más de 6 meses afectos al servicio y puesto de trabajo.
HUELVA	Mantenimiento.	Administración pública o empresa pública y sector privado.	Subrogación de los trabajadores.	Las empresas saliente debe entregar a la entrante la relación de trabajadores y con conceptos retributivos, TC2, 6 últimas nóminas y partes de IT. Trabajadores deben llevar más de 6 meses antes de la finalización del contrato mercantil.
HUESCA	Mantenimiento y montaje. Empresas de tendidos eléctricos telecomunicaciones. Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8 000 habitantes.	Empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Subrogación del 60 % de los trabajadores elegidos por la contratista contratados para esos fines y que lleven más de 12 meses afectos al servicio.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
HUESCA *(continuación...)*	Transporte ferroviario, puerto, aeropuerto y estaciones tren. ITV, gestión, explotación, mantenimiento o revisión de gas, parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.			
JAÉN	Actividades del ámbito funcional y mantenimiento, conservación y/o servicios de: suministro de energía y otros servicios básicos, por pare de empresas subcontratistas de subcontratas.	Administración pública, organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas por la administración y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
LÉRIDA	Contratos de mantenimiento de instalaciones	Administración pública y empresas privadas.		
LUGO	Servicios de mantenimiento	Sector público y privado de los sectores: eólico, de 1.ª y 2.ª transformación de la madera, telecomunicaciones, mantenimiento y montaje líneas eléctricas, generación, transporte y distribución, sector nuclear y petroquímico de refino, alumbrado público y semáforos de poblaciones, cementeras y ciclos combinados, parques temáticos y aluminio 1.ª y tratamiento y transformación de bauxita.	Subrogación de los trabajadores.	

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
MADRID	Actividades y servicios esenciales y los complementarios de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos.	Concursos públicos municipales en municipios de más de 300 000 habitantes.	Subrogación, siempre que las bases reguladoras del concurso así lo exijan.	Los trabajadores que lleven más de 6 meses adscritos a dichos servicios y actividades en la misma empresa. La empresa cesante remitirá a la entrante y a la RLT en plazo de 30 días hábiles desde la adjudicación, el cambio de titularidad, la relación de trabajadores afectados, contratos, nóminas de los último 6 meses.
MÁLAGA	Mantenimiento servicios.	Administración pública, hospitales privados y aeropuertos.	Subrogación de los trabajadores.	
MURCIA	Actividades y servicios de alumbrado público, semáforos, equipos y sistemas inteligentes de transporte ITS. Regulados en concursos públicos de + 400 000 habitantes.	Administración local.	Subrogación de los trabajadores.	Remisión a la nueva adjudicataria y a la RLT en plazo de 3 días hábiles, documentación sobre estar al corriente con la Seguridad Social, fotocopia de RNT y RLC, contratos de los afectados y nóminas de los últimos 6 meses, relación de personal, salarios, jornada, horario, etc.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
NAVARRA	Mantenimiento.	Administración pública.	Subrogación de los trabajadores.	La empresa saliente debe llevar al menos 12 meses prestando el servicio objeto del contrato. Los trabajadores deben llevar más de 6 meses afectos al servicio y centro de trabajo. Solo trabajadores contratados o adscritos al servicio. La empresa cesante debe preavisar documentalmente a los trabajadores afectados, acreditando a la nueva empresa la relación de trabajadores y los TC2 de los últimos 6 meses. Solo los trabajadores afectos al servicio y los que se encuentren en IT, excedencia o análogo. La empresa saliente debe acreditar en plazo de 5 días: · Copia de los contratos. · TC1 y TC2 de los últimos 3 meses. · Estar al corriente con la Seguridad Social. · Nóminas de los últimos 3 meses. · Relación de trabajadores. · Número afiliación. · Antigüedad. · Jornada. · Horario y fecha de vacaciones. En plazo de 10 días la empresa saliente entregará copia de la documentación a la empresa entrante.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ORENSE	Mantenimiento.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Solo los trabajadores afectos al servicio y los que se encuentren en IT, excedencia o análogo. La empresa saliente debe acreditar en plazo de 5 días: · Copia de los contratos. · TC1 y TC2 de los últimos 3 meses. · Estar al corriente con la Seguridad Social. · Nóminas de los últimos 3 meses. · Relación de trabajadores. · Número afiliación. · Antigüedad. · Jornada. · Horario y fecha de vacaciones. En plazo de 10 días la empresa saliente entregará copia de la documentación a la empresa entrante.
PALENCIA	Contrato de arrendamiento de servicios.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Solo trabajadores adscritos al contrato y lugar de trabajo, con una antigüedad mínima de 6 meses y cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a 6 meses. La empresa saliente en plazo de 7 días debe entregar a la entrante: · Fotocopia de los contratos de trabajo. · Fotocopia TC1 y TC2 de los últimos 2 meses. · Fotocopia de las últimas 2 nóminas. · Copia de los pactos de empresa registrados. Serán de obligado cumplimiento.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
PALMAS, LAS	Contrato de mantenimiento.	Administraciones públicas.	Subrogación.	Trabajadores adscritos al servicio de mantenimiento, con una antigüedad de 1 año en la empresa saliente. Solo pueden subrogarse los trabajadores con 6 meses afectos al servicio y centro de trabajo y de estos solo el 60 % de los trabajadores.
PONTEVEDRA	Contrato de tareas auxiliares o de mantenimiento.	Administraciones públicas y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	ET.
RIOJA, LA	Contrato de arrendamiento de servicios.	Administración pública.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores en activo que presten servicio en el centro con antigüedad de 4 meses, incluidos trabajadores en baja por IT, vacaciones y resto supuestos de suspensión. Trabajadores interinos hasta que cese la causa. También los trabajadores fijos discontinuos, con una antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo. La subrogación no opera respecto del empresario, socios, administradores o gerentes, cónyuges de estos y trabajadores fijos o discontinuos, que tengan relación de parentesco hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
SALAMANCA	Contrato de servicios, conservación o mantenimiento de instalaciones.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	No son subrogables los trabajadores vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los del servicio finalizado en los últimos 12 meses, ni los trabajadores con antigüedad inferior a 12 meses. La cesante debe acreditar a la nueva adjudicataria relación de trabajadores afectados con sus contratos diligenciados, nóminas y TC2 de los últimos 12 meses. Si no se tuviera necesidad de toda la plantilla, se subroga solo en los trabajadores que necesite, teniendo el resto derecho preferente de contratación. La subrogación no resulta de aplicación cuando en la contrata se hubiesen empleado en los 12 meses anteriores a su término una media de diez o menos trabajadores por parte de la empresa saliente.
SEGOVIA	Contrato de arrendamiento de servicios.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses anteriores y cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella fuera inferior a 6 meses. La empresa saliente debe entregar a la nueva adjudicataria en plazo máximo de 7 días: · Fotocopia de los contratos de trabajo. · Fotocopia TC1 y TC2 de los últimos 6 meses. · Fotocopia de las últimas 6 nóminas. · Copia de los pactos de empresa registrados. Los pactos son de obligado cumplimiento si se han suscrito con 6 meses de antelación.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
SEVILLA	Mantenimiento.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Que la empresa saliente lleve al menos 6 meses prestando el servicio. Solo trabajadores que lleven más de 6 meses y hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en el contrato, salvo que se acredite que el trabajador está adscrito al servicio. La empresa cesante debe preavisar documentalmente al personal afectado y a la empresa entrante, el número de afectados con sus contratos, nóminas y TC2 de los últimos 6 meses. Cuando la contrata sea con una empresa privada, la entrante debe otorgar preferencia de ingreso al 50 % de los trabajadores por orden de antigüedad y se den el resto de requisitos citados.
SORIA	Mantenimiento de instalaciones y labores de mantenimiento en empresas del sector eólico.	Administración pública y empresas privadas del sector eólico.	Subrogación de los trabajadores.	Haber sido contratado por la empresa saliente para las funciones del contrato administrativo o mercantil. Los trabajadores deberán llevar al menos 12 meses prestando servicios en la contrata. Se excluye a mandos intermedios superiores.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
TARRAGONA	Contrato de mantenimiento con el sector nuclear, petroquímico, refino, tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores mandos intermedios, personal directo y de apoyo administrativo, siempre que sean trabajadores eventuales contratados por obra o servicio adscritos al contrato extinguido y tengan una antigüedad en la prestación de servicio adscritos de al menos 1 año.
TENERIFE	Servicios de mantenimiento.	Administración pública, organismo público o empresas privadas.	Subrogación trabajadores.	Mínimo 90 % de los trabajadores. En las empresas de < 10 trabajadores: 1 trabajador. La empresa entrante elegirá el personal a subrogar. Solo personas que lleven más de 8 meses. La empresa cesante comunica a la entrante, a la RLT o a las afectadas, sino existe esta, en el plazo de 15 días la relación de trabajadores, contratos y documentos de cotización.
TERUEL	Contrato entre empresa auxiliar y la principal.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	La subrogación se produce si hay continuidad en las funciones. La continuidad se produce aun cuando haya un intervalo de hasta 3 meses entre la terminación de las funciones de la saliente y el comienzo de la entrante. Si a la terminación del cometido de una empresa auxiliar asumiese la actividad la empresa principal, los trabajadores de aquella tienen preferencia para obtener empelo en la principal, si esta hubiese de admitir.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
TOLEDO	Contratos de mantenimiento o conservación.	Administración pública, hospitales públicos, organismos	Subrogación trabajadores.	Trabajadores que lleven al menos 12 meses afectos al servicio. La cesante debe acreditar con 15 días de antelación a la entrante la relación de trabajadores afectados, sus contratos y nóminas de los últimos 12 meses.
VALENCIA	Contratos licitados según clasificación de la Ley de Contratos del Sector Público.	Empresas adjudicatarias de contratos de sector público.	Trabajadores	Siempre y cuando los contratos licitados impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse, el convenio da cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación.
VALLADOLID	Mantenimiento o servicio.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Si la empresa entrante no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía prestando el servicio, solo se subrogará en los trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante 12 meses un derecho preferente de contratación con igual salario, categoría y antigüedad que tenía en la empresa cesante. No se podrán subrogar trabajadores vinculados a la cesante en otros centros distintos de lo que se prestó el servicio, en los últimos 12 meses, ni los que tengan una antigüedad inferior a 12 meses. La empresa cesante debe acreditar a la entrante relación de trabajadores afectados, nóminas y TC2 de los últimos 12 meses. Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio, tendrán que tener una antigüedad de más de 1 año..

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
VALLADOLID *(cntinuación...)*				La subrogación no se aplica a las empresas de 10 o menos trabajadores. No obstante, en este caso, operaría también la subrogación si la empresa los necesita, siempre y cuando el servicio a prestar supere los 10 trabajadores
VIZCAYA	Actividades de instalciones y mantenimiento e instalación de fibra óptica y telefonía.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con más de 6 meses. La empresa cesante deberá comunicar a la entrante con 15 días.
ZAMORA	Mantenimiento.	Administración pública.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con 1 año de antigüedad prestando el servicio. La empresa saliente debe entregar a la entrante copia de los contratos y de 3 últimas nóminas y TC2.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ZARAGOZA	Mantenimiento y montaje. Empresas de tendidos eléctricos telecomunicaciones. Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8 000 habitantes. Transporte ferroviario, puerto, aeropuerto y estaciones tren. ITV, gestión, explotación, mantenimiento o revisión de gas, parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.	Empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Subrogación del 60 % de los trabajadores elegidos por la contratista contratados para esos fines y que lleven más de 12 meses afectos al servicio.

8.7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Con la denominación de «ceses» o «ceses voluntarios» la mitad de los convenios provinciales fijan plazo de preaviso para los supuestos de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, asumiendo así el papel que les otorga la norma estatutaria (art. 49.1.d).

La obligación de preavisar que incumbe al trabajador aparece en los convenios, haciéndose depender de un plazo de tiempo fijo que varía en función inversamente proporcional a la clasificación profesional del trabajador, existiendo un grado de diversificación considerable en el mismo que se concreta en el establecimiento de 1, 2, 3, 4, cinco, 5 o hasta 7 niveles distintos. En algún convenio, el plazo de preaviso se hace depender de otros factores, como por ejemplo, la duración del contrato de trabajo.

Junto con los plazos, los convenios prevén las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, disponiendo que la empresa podrá descontar de la liquidación una cantidad equivalente al salario diario por cada día de retraso en el aviso, a la hora de abonar el finiquito.

Como corolario del cumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar, la empresa debe liquidar las cantidades adeudadas, estableciendo algunos convenios que el incumplimiento de esta obligación empresarial se somete a iguales consecuencias económicas que las señaladas para los supuestos de falta de preaviso.

Respecto al finiquito, algunos convenios, además de establecer su efecto liberatorio señalando que no afecta a las deudas salariales pendientes de devengo, concretan el establecimiento de un modelo de finiquito a utilizar obligatoriamente que debe ser visado por la autoridad laboral o, al menos, por los órganos de representación de los trabajadores, señalando que el incumplimiento de tales exigencias se traducen en la falta de validez y eficacia de la liquidación efectuada.

También suele exigirse que la entrega del finiquito se efectúe con una determinada antelación o que en el momento de la firma el trabajador cuente con la presencia o la supervisión de un representante de los trabajadores.

CUADRO N.º 41. PLAZOS DE PREAVISO

PROVINCIA	PLAZO
ÁLAVA	Producción directa: 15 días. Subalternos: 15 días. Auxiliar y Aspirantes administrativos: 15 días. Oficial administrativo: 1 mes. Jefes y Titulados administrativos: 2 meses. Personal Técnico: 2 meses.
ALBACETE	15 días naturales.
ÁVILA	Técnicos de grado medio: 2 meses. Resto de personal: 15 días.
BALEARES	Obreros no cualificados: 15 días. Administrativo: 1 mes. Jefes o Titulados administrativos: 2 meses. Técnicos no titulados: 2 meses. Técnicos titulados: 2 meses.
BARCELONA	Grupos 6, 7 y 8: 15 días. Grupos 4 y 5: 1 mes. Grupo 1, 2 y 3: 2 meses.
CÁDIZ	Técnicos Titulados: 1 mes. Técnicos no Titulados: 1 mes. Jefes o Titulados administrativos: 1 mes. Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.
CANTABRIA	Obreros: 15 días. Subalternos: 15 días. Administrativos: 1 mes. Jefes y titulados administrativos: 2 meses. Técnicos no titulados: 2 meses. Técnicos titulados: 2 meses.
CIUDAD REAL	Preaviso para ambas partes: 15 días.

PROVINCIA	PLAZO
CORUÑA, LA	Personal titulado: 1 mes. Resto de personal: 15 días.
CUENCA	15 días naturales.
GERONA	Personal directivo y técnico: 2 meses. Personal administrativo: 1 mes. Resto: 15 días.
GUADALAJARA	Grupos 1 y 2: 2 meses. Grupos 3 y 4: 1 mes. Grupos 5, 6 y 7: 15 días.
GUIPÚZCOA	Obreros: 15 días. Subalternos: 15 días. Administrativos: 1 mes. Jefes o Titulados administrativos: 2 meses. Técnicos no titulados 2 meses. Técnicos titulados: 2 meses.
HUESCA	Grupos 1, 2 y 3: 2 meses. Grupos 4 y 5: 1 mes. Grupos 6, 7 y 8: 15 días.
LEÓN	Contratos de menos de 1 año: 7 días. Contratos de más de 1 año: 15 días. Aplicable tanto a las empresas, como a los trabajadores.
LÉRIDA	Grupos 6, 7 y 8: 15 días. Grupos 3, 4 y 5: 2 meses. Grupos 1 y 2: 3 meses.
LUGO	Técnicos: 30 días. Empleados u Operarios: 15 días.
MADRID	Jefes, Técnicos y Titulados: 1 mes. Resto: 15 días.
NAVARRA	Obreros: 15 días. Subalterno: 15 días. Administrativos: 1 mes. Jefes o Titulados administrativos: 2 meses. Técnicos no titulados: 2 meses. Técnicos titulados: 2 meses.

PROVINCIA	PLAZO
PALENCIA	15 días
PONTEVEDRA	Técnicos no titulados: 30 días. Empleados y operarios: 15 días.
RIOJA, LA	Grupos 1: 60 días. Grupos 2, 3 y 4: 30 días. Grupos 5, 6 y 7: 15 días.
SEVILLA	Técnicos/administrativos: 15 días.
SORIA	Obreros y subalternos: 15 días. Administrativos y personal de oficio: 1 mes. Resto de categorías: 2 meses.
TARRAGONA	Grupos 8, 7 y 6: 8 días. Grupos 1, 2, 3, 4 y 5: 15 días.
TERUEL	Grupos 1, 2 y 3: 2 meses. Grupos 4 y 5: 1 mes. Grupos 6, 7 y 8: 15 días.
TOLEDO	Contratos duración determinada (excepto interinidad) mayores de 1 año: 15 días. Contratos duración menor de 1 año: 3 días.
VALENCIA	Grupos 5, 6, 7 y 8: 15 días. Grupos 3 y 4: 1 mes. Grupos 1 y 2: 2 meses.
VALLADOLID	15 días naturales.
VIZCAYA	Obreros: 15 días. Subalternos: 15 días. Administrativos: 1 mes. Jefes, Personal titulado, Administrativos y Técnicos no titulados y titulados: 2 meses.
ZAMORA	Personal de oficio, peones y especialistas: 15 días. Administrativos: 1 mes. Técnicos titulados y no titulados: 1 mes.
ZARAGOZA	Grupos 1, 2 y 3 : 2 meses. Grupos 4 y 5: 1 mes. Grupos 6, 7 y 8: 15 días.

CAPÍTULO 9.
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

9.1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La regulación de las modalidades de contratación es una materia reservada por el art. 84.4 ET y el art. 11.1 del CEM al ámbito estatal de negociación.

No obstante, como el CEM no agota las remisiones normativas a la negociación colectiva de esta materia, los convenios colectivos provinciales regulan aspectos concretos de la misma, como, por ejemplo, las retribuciones de los contratos formativos.

El Real Decreto ley 32/2021, de 21 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, estableció numerosos cambios en la contratación laboral. Las novedades más importantes son las siguientes:

- El contrato indefinido pasa a ser la norma general: todo contrato se presume como indefinido.
- Desaparición del contrato por obra o servicio.
  1. **Contratación temporal:** la nueva redacción del artículo 15 ET limita el contrato temporal a dos causas: por circunstancias de la producción y por sustitución:
     a) El contrato por **circunstancias de la producción** puede usarse en dos tipos de situaciones:
        - Incremento ocasional e imprevisible de la actividad: este era el antiguo contrato eventual por circunstancias del mercado/exceso de pedidos, cuando se produce un pico en la producción que no se puede prever como es la llegada de nuevos clientes o el encargo de pedidos de mucha complejidad y que requieren mayor mano de obra. Únicamente se podrá utilizar en el supuesto en que no se pueda hacer un contrato fijo discontinuo. La duración de este contrato no podrá ser superior a 6 meses y por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima hasta 1 año.

(continuación...)

- Oscilaciones que generen desajuste entre el empleo estable y el que se requiere, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (no tiene que ser imprevisible la oscilación) Un ejemplo serían los trabajadores de grandes almacenes en periodos de Navidad. En este tipo de contratos, la empresa dispone de 90 días para realizar estas contrataciones, pudiendo realizar los contratos que deseen en esos 90 días que no podrán ser utilizados de manera continuada.

b) El contrato temporal por **sustitución de trabajador** con derecho a reserva del puesto de trabajo es prácticamente idéntico al que ha venido existiendo en el artículo 15.1.c) ET. Como única novedad a resaltar es que el sustituto podrá comenzar a prestar servicios hasta 15 días antes del inicio de la sustitución.

2. **Otras modalidades de contratación:**

a) Contrato de **trabajo fijo-discontinuo**: tras la reforma, se permite su aplicación bajo tres modalidades:

- Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada (Navidad, verano, etc.).
- Desarrollo de trabajos de prestación intermitente y que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (monitor de pádel en club de fin de semana).
- Desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

(continuación...)

Este tipo de contrato deberá de ser formalizado necesariamente por escrito. El llamamiento debe seguir criterios objetivos y formales establecidos por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa y debe efectuarse de manera escrita o mediante cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada debiendo de dejar claro las condiciones de su incorporación y la fecha en la que se va a producir.

Además, la empresa deberá de comunicar a la representación de los trabajadores un calendario con las previsiones de los llamamientos que se van a producir a lo largo del año.

Ante una posible falta de llamamiento, el trabajador podrá ejercer las acciones derivadas de tal incumplimiento, y el plazo de caducidad comenzará desde el momento en el que el trabajador tenga conocimiento de que no ha sido llamado.

Este tipo de contratos se deben celebrar a tiempo completo, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial establezca que puedan celebrarse a tiempo parcial.

Por último, en lo que a esta modalidad contractual se refiere, las personas sometidas a este contrato tienen derecho a que su indemnización se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no únicamente los servicios efectivamente prestados, siempre respondiendo a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, lo que va a generar muchas dudas en el cálculo de la indemnización.

(continuación...)

b) **Modificación de los contratos formativos** (artículo 11 ET):

Podemos distinguir dos tipos de contratos formativos:

› Contrato de **formación en alternancia**: Pretenden compatibilizar el trabajo retribuido por cuenta ajena con procesos de formación profesional, estudios universitarios, etc., teniendo en cuenta las siguientes características:

Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. En el caso de que el contrato se hubiera concertado para una duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título, podrá prorrogarse hasta la obtención del correspondiente título sin superar la duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año o al 85 % durante el segundo.

No se podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias.

No se podrá fijar un periodo de prueba para este tipo de contrato.

› **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**: podrá concertarse con quienes estén posesión de un título dentro de los tres años siguientes a su obtención, tendrá las siguientes características:

Duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

Periodo de prueba 1 mes máximo.

Prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en el artículo 35.3 ET.

La reforma laboral de 2021 ha supuesto la derogación del Capítulo IV del CEM al modificar aspectos esenciales del mismo, como la regulación

que se hacía del contrato por obra o servicio, los contratos formativos o el contrato fijo discontinuo, modalidad ésta de la que el sector venía haciendo un uso muy limitado.

En el mes de abril de 2022, CONFEMETAL elaboró una plataforma de negociación de dicha materia para actualizar dicho Capítulo IV, la cual se hizo llegar a CC. OO. y UGT, con la idea de que ello supusiera el inicio de un proceso de negociación sobre la materia. Sin embargo, esa negociación no llega a producirse por desinterés de los sindicatos. Ahora bien, el CEM finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2023, por lo que, una vez constituida la Comisión Negociadora el 31/01/2024, tanto CONFEMENTAL, como CC. OO y UGT, están en disposición de iniciar la negociación sobre los aspectos que el Real Decreto Ley 32/2021 remite a la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal.

A pesar de la reserva al ámbito estatal de las modalidades de contratación, alguno de los 27 convenios colectivos provinciales de la Industria del metal firmados en 2022 (y alguno de los 25 firmados de 2023) han hecho caso omiso de esa reserva competencial y han ampliado la duración del contrato temporal y de algunos aspectos del contrato fijo discontinuo, generando inseguridad jurídica en las personas trabajadoras objeto de la modalidad de contratación regulada.

Sobre esta regulación indebida el artículo 14 de dicho Convenio Colectivo Estatal dispone que:

> Las cláusulas contenidas en los convenios o acuerdos colectivos de niveles inferiores al estatal que regulen las materias de competencia exclusiva estatal, enunciadas en el artículo 11 del presente convenio, habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que se pudieran establecer en este convenio colectivo.

Las referencias a la contratación laboral en los convenios colectivos provinciales firmados en 2022 y 2023 son los siguientes:

CUADRO N.º42. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

PROVINCIA	FIRMADO	VIGENCIA	NOTAS
ÁLAVA	21/11/2022	01/01/22 a 31/12/25	Señala que esta materia es competencia exclusiva del CEM, por lo que están a expensas de lo que se regule en el mismo.
ALBACETE	28/07/2021	01/01/23 a 31/12/25	Ampliación de la duración del contrato eventual a 1 año.
ALICANTE	29/11/21 Publicado el 29/03/22	01/01/20 a 31/12/23	Ampliación de la duración del contrato **por circunstancias de la producción** a 1 año. Contratos para la **formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional**: reproduce lo dispuesto en el artículo 11.3 ET. La retribución durante el primer año no podrá ser inferior al 70 % del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la retribución puede ser inferior a la mínima establecida para el contrato de formación en alternancia, ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo. **Contrato fijo discontinuo** se podrá realizar a tiempo parcial.
ASTURIAS	25/02/2023	01/01/21 a 31/12/23	Las partes se comprometen a negociar la reforma laboral antes del 30 de junio, en los términos que establece el RDL 32/2021.

PROVINCIA	FIRMADO	VIGENCIA	NOTAS
ÁVILA	01/04/2022	01/01/22 al 31/12/24	Reproduce la redacción del artículo 11 ET Contratos **formativos** y el artículo 12.7 contrato de **relevo**. Amplían la duración del contrato eventual por **circunstancias de la producción** a 1 año. Amplían el número de horas complementarias del contrato a tiempo **parcial** (art. 12), estas no podrán exceder del 40 % de las horas ordinarias.
BADAJOZ	14/02/2022	25/05/22 al 31/12/24	Se estará a lo establecido en el Capítulo IV del CEM.
BALEARES	22/04/2022	01/01/21 al 31/12/22	Las plantillas de las empresas deben estar formadas por el 75 % de personas con contrato **fijo discontinuo**. El restante 25 % podrán ser contratos **temporales**. En contratos **formativos** y a tiempo **parcial** se remite al ET.
BARCELONA	21/12/2022	01/01/22 al 31/12/24	Se estará a lo establecido en el Capítulo IV del CEM.
CANTABRIA	21/06/2022	01/01/21 al 31/12/24	Reproduce el artículo 11.11 ETT Contratos de formación. Los contratos **eventuales** podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18.
CIUDAD REAL	01/09/2022	01/01/19 al 31/12/24	Reproduce el artículo 11 ETT contrato **formación**.
CORUÑA, LA	02/07/2022	01/01/20 al 31/12/24	Porcentaje mínimo plantilla fija del 70 %. La jornada anual no podrá ser en los contratos a tiempo **parcial** superior al 85 % ni inferior al 15 % de la jornada pactada en el convenio.

PROVINCIA	FIRMADO	VIGENCIA	NOTAS
CUENCA	04/03/2022	01/01/20 al 31/12/24	En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el CEM, pero establecen porcentajes de fijeza para empresas desde 10 trabajadores (hasta el 50 %), y en empresas de 51 trabajadores en adelante, el 35 %. Amplían la duración del contrato por **circunstancias de la producción** hasta 1 año. En relación con el contrato **fijo discontinuo**, regula la forma de realizar el llamamiento y la posibilidad de celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. También regulan que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas se amplía a un máximo de 6 meses.
GERONA	20/11/2023	01/01/23 al 31/12/25	Amplían a 1 año la duración del contrato temporal.
GRANADA	29/05/2023	01/01/23 al 31/12/25	Amplían a 12 meses la duración máxima de los contratos temporales.
HUELVA	02/09/2022	01/01/20 al 31/12/22	Se estará a lo regulado en el CEM.
JAÉN	14/02/23	01/01/23 al 31/12/26	Criterios y procedimiento en el orden de llamada de los **fijos discontinuos**. Regulan también la forma de realizar el llamamiento y las excepciones a la baja voluntaria por no reincorporación.
LUGO	04/07/2023	01/01/22 al 31/12/2	Amplía la duración del contrato por **circunstancias de la producción** a 1 año.
NAVARRA	04/11/2022	01/01/22 al 31/12/26	Contratos **formativos** y contratos por **circunstancias de la producción**, se estará a lo establecido en el CEM.

PROVINCIA	FIRMADO	VIGENCIA	NOTAS
ORENSE	23/01/2023	01/01/22 al 31/12/24	Los contratos temporales por **circunstancias de la producción** podrán tener una duración máxima de 1 año, siempre que la plantilla fija de la empresa con 21 o más trabajadores sea mínimo del 70 %.
PALMAS LAS	04/02/2022	01/01/21 al 31/12/24	Se remite al CEM.
PONTEVEDRA	03/08/2023	01/01/23 al 31/12/2	Amplía la duración del contrato eventual a 12 meses.
TARRAGONA	29/11/2022	01/01/22 al 31/12/2	Se remite al CEM.
ZAMORA	28/01/2022	01/01/20 al 31/12/22	La duración máxima del contrato **eventual** será de 12 meses en un período de 18. Contratos de **relevo** y **prácticas** se estará a lo establecido en el ET. Contrato de formación según ET.
ZARAGOZA	02/11/2023	01/01/23 al 31/12/26	Amplía a 1 año la duración del contrato eventual.

Empresas de trabajo temporal

Las referencias a las Empresas de Trabajo Temporal y a los contratos de puesta a disposición en los convenios colectivos provinciales son escasas, soliendo reproducir lo establecido en su normativa reguladora. En general, los convenios contienen referencias de carácter limitativo o restrictivo, influenciados por una visión sindical que hoy día no se corresponde con la realidad ni con las necesidades de las empresas.

Los que efectúan alguna mención a las mismas suelen hacerlo para señalar que las empresas que contraten sus servicios exigirán a las ETT que garanticen, a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el convenio para el resto de los trabajadores afectados por el mismo, obligación que debe constar expresamente en el contrato

de puesta a disposición, señalándose igualmente que los trabajadores de ETT gozarán de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de la plantilla, tratando de que no exista discriminación laboral alguna con el resto de trabajadores de la empresa. Esto es: repiten las previsiones normativas establecidas por la normativa reguladora de las ETT.

En **Valencia**, las empresas asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de ETT y, en todo caso, de darse las circunstancias susceptibles de utilizarlas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure un proceso de selección o promoción), la empresa solicitará a los representantes de los trabajadores, la búsqueda de fórmulas alternativas que puedan cubrir dichas necesidades.

En **Teruel**, las empresas no podrán efectuar en promedio anual más del 12 % de las jornadas que realicen todos los trabajadores de su plantilla a través de trabajadores de ETT.

En **La Coruña**, **Lugo** y **Pontevedra** no se puede contratar servicios de ETT, excepto para supuestos de sustitución por IT, vacaciones y licencias. En **Jaén**, igualmente no se puede contratar trabajadores de ETT si son para actividades habituales de las empresas, salvo circunstancias excepcionales.

En **Castellón** solo podrán las empresas acudir a la contratación con ETT si en los organismos públicos de colocación no existe personal inscrito que reúna los requisitos demandados por las empresas. Cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25 % del total de trabajadores del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y sus causas.

En **Toledo** se enumeran las actividades ocasionales que pueden ser objeto de contratos de puesta a disposición: sustituciones por permisos, bajas, licen-

cias, ausencias imprevistas o vacaciones. No se podrán concertar contratos con ETT cuando en los 12 meses anteriores la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido, o cuando en los 18 meses anteriores los puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses para trabajadores puestos a disposición por ETT.

En **Almería** la utilización de los contratos de puesta a disposición se limita a los supuestos y con la duración siguiente:

- Para realizar una obra o servicio determinado, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.
- Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la duración no puede exceder de 6 meses.
- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, la duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción, la duración no puede exceder de 3 meses.

En **Navarra** no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga, para realizar trabajos de especial peligrosidad para la seguridad y la salud; cuando (como en el caso de Toledo) la empresa usuaria haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por despido, ni tampoco para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

Tampoco en **La Coruña** o en **Valladolid** se pueden celebrar contratos con ETT para realizar actividades o trabajos especialmente tópicos, penosos o peligrosos.

Por último, a efectos de las garantías salariales establecidas en favor de los trabajadores de ETT, en misión en una empresa afectada por el convenio, en **Guipúzcoa** se establece un valor por hora de trabajo, por todos

los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones.

El CEM regula, en su Anexo IX la relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el sector del metal por su especial peligrosidad.

CUADRO N.º 43. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
ÁLAVA	Las empresas que contraten con ETT exigirán que estas garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo, debiendo constar expresamente en el contrato.
ALMERÍA	Se remite al ET.
ASTURIAS	Las empresas exigirán a las ETT que garanticen las condiciones económicas y sociales del convenio. A la finalización del contrato, si este se concierta por tiempo determinado, deberá abonarse una indemnización de 12 días por año de servicio.
ÁVILA	No se podrán contratar trabajadores de ETT para puestos de trabajo que en las evaluaciones de riesgos hayan sido considerados de especial peligrosidad para la seguridad y la salud.
BADAJOZ	Las empresas deben procurar que los trabajadores de ETT gocen de las mismas condiciones salariales de seguridad que el resto de la plantilla. Las partes acuerdan reducir al mínimo indispensable la utilización de ETT.
BARCELONA	Necesidades coyunturales de las empresas pueden atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
CASTELLÓN	Las empresas asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con los trabajadores, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación y, si no existiera personal inscrito en los mismos, que reuniera los requisitos demandados, estas podrán recurrir a una ETT, debiendo comunicar a los representantes de los trabajadores el número de contratos, su duración y los motivos por los que se contratan. Cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25 % del total de trabajadores del Convenio, se creará una Comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el Sector y sus causas.
CORUÑA, LA	Queda limitada esta vía de contratación a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como vacaciones, IT, licencias, períodos punta y fuerza mayor. Quedando excluidas las actividades y trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.
GUIPÚZCOA	Se establece un valor/hora de trabajo por todos los conceptos, en favor de los trabajadores de ETT en misión en una empresa afectada por el convenio, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones.
HUESCA	Las partes se comprometen a promover el adecuado uso de las ETT.
JAÉN	Según normativa legal vigente.
LEÓN	No se podrá realizar contrataciones por medio de ETT superior al 15 %, el exceso pasa a ser personal fijo.
LUGO	Queda limitada esta vía de contratación a la realización de tareas especiales no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, para cubrir imprevistos tales como IT, vacaciones o licencias.
MÁLAGA	A los delegados de personal o comités de empresa se les hará entrega de una fotocopia del contrato de puesta a disposición de las contrataciones con ETT.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
NAVARRA	Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición: para sustituir trabajadores en huelga, para realizar trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o salud; cuando la usuaria haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por despido o para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.
ORENSE	Las empresas exigirán a las ETT cuando contraten sus servicios que garanticen las condiciones económicas y sociales del convenio. La utilización de las ETT queda limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como IT, vacaciones y licencias. Se excluye también los trabajos especialmente tóxicos, penosos y peligrosos.
PONTEVEDRA	Las empresas no podrán contratar los servicios de ETT, excluyendo los supuestos de sustitución por IT, vacaciones y licencias.
SEGOVIA	La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud.
SEVILLA	Según normativa vigente. Las ETT no pueden utilizar el «Salario de Nuevo Ingreso», pues esta figura solo es aplicable en las contrataciones laborales directas efectuadas por las empresas incluidas en el ámbito funcional. Solo podrán celebrarse contratos con ETT en los mismos supuestos y condiciones en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de duración determinada, en prácticas, formación o aprendizaje.
SORIA	No se pueden contratar trabajadores de ETT para puestos de trabajo que en la evaluación de riesgos hayan sido clasificados de muy graves. Los trabajadores cobrarán el 100 % de los conceptos salariales previstos en el convenio.
TARRAGONA	Cuando existan necesidades coyunturales, las empresas podrán atenderlas con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
TERUEL	Las empresas no podrán efectuar en promedio anual más del 12 % de las jornadas (de 8 horas) que realicen todos los trabajadores de su plantilla (con cualquier clase de contrato, a excepción de ETT), a través de trabajadores contratados mediante ETT.
TOLEDO	Solo se podrán concertar contratos con ETT para cubrir actividades ocasionales: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas o vacaciones. No se pueden concertar cuando los 12 meses anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor o cuando los 18 meses anteriores a la contratación los puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses de forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por ETT. Se estará a lo dispuesto en la normativa legal.
VALENCIA	La empresa asume el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de ETT. Si se dieran circunstancias susceptibles para su utilización (realización de una obra o servicio determinado, sustitución de un trabajador con derecho a reserva o para cubrir temporalmente un puesto permanente mientras dure la selección o promoción, acumulación de tareas o exceso de pedidos), la empresa solicitará a los representantes de los trabajadores la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades. Si hubiera discrepancias interviene la Comisión Paritaria.
VALLADOLID	La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores de cada contrato con ETT y motivo, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. No se puede celebrar contratos con ETT para realizar actividades o trabajos de especial peligrosidad para la salud o la seguridad.
ZAMORA	Las empresas exigirán a las ETT que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas del convenio.
ZARAGOZA	Las empresas exigirán a las ETT que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas del convenio.

Contrato a tiempo parcial

Dentro de las modalidades de contratos a tiempo parcial, regulados en los convenios provinciales, es posible distinguir hasta tres tipos de contratos:

- El contrato a tiempo parcial común.
- El contrato a tiempo parcial para trabajadores fijos discontinuos.
- El contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada.

El contrato a tiempo parcial común, en **Alicante**, **Castellón** y **Valencia** se establece que no se pueden celebrar contratos que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes, mientras que en **Guadalajara** solo pueden celebrarse si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales u 80 horas al mes.

Barcelona y **Tarragona** amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

En **La Coruña** y **Pontevedra** la jornada anual no puede superar el 85 %, ni ser inferior al 15 % de la jornada pactada. En **Tenerife**, se fija en el 65 % de la jornada anual pactada. En **Vizcaya**, no pueden realizarse más de 1400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias, sin que en ningún caso estas últimas superen el 60 % de las inicialmente pactadas.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial en **La Coruña** no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las motivadas por fuerza mayor. Sobre este punto, cabe esperar cambios tras la entrada en vigor del Real Decreto ley 3/2012, que elimina la prohibición de realizar horas extra, en proporción a la jornada pactada, en los contratos a tiempo parcial.

Respecto a la indemnización por la finalización temporal del contrato, en **Castellón** se establece un abono de 18 días de salario por año, en **Granada** un día de salario por mes y en **Lugo** (en caso de concertarse por duración determinada) 10 días de salario por año para empresas con tasa de estabilidad del 50 % o superior, o 14 días por año para aquellas otras con tasa de estabilidad inferior al 50 %. En ese supuesto, en **La Coruña** se establece el abono mensual de una indemnización compensatoria de 16 días por año.

Los convenios suelen establecer un número máximo de trabajadores que pueden optar voluntariamente por la extinción como límite para rechazar la oferta.

Por otra parte, lógicamente, el empresario se obliga a sustituir o efectuar tantos contratos como bajas se hayan producido.

Esta última obligación tiene un contenido dispar entre los convenios, en el sentido de que son diferentes los compromisos que adquiere la empresa ante la obligación de los nuevos empleados. Así, una parte de estos convenios no especifica si el contrato deberá ser temporal o indefinido, en cambio, otros establecen un límite de duración mínima de 1 año, equivalente al tiempo que le restaba al jubilado para la edad mínima legal. Finalmente, se establece que el contrato a tiempo parcial no puede ser usado como sustitución a la vacante.

El Real Decreto Ley 16/2013 incorporó una serie de medidas que suponen una mayor flexibilidad al introducir la posibilidad de aumentar las horas complementarias que pueden llevarse a cabo también en contratos temporales, y la reducción del preaviso que es preciso realizar al trabajador para que preste las mismas.

El Real Decreto Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, introduce numerosos cambios en materia de contratos de relevo y jubilación parcial.

CUADRO N.º 44. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

PROVINCIA	REGULACIÓN
ALICANTE	Se remite al AESM. En caso de horas complementarias, en defecto de lo previsto en el AESM, 30 % jornada ordinaria como tope. **Contrato de relevo**: Prevé indemnización al fin del contrato, que se celebrará mediante un contrato temporal, salvo si se transforma en indefinido, de 11 días de salario por año de servicio.
ALMERÍA	No podrán exceder las horas complementarias del 40 % de las horas ordinarias.
ASTURIAS	Por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores puede ampliarse el número de horas complementarias hasta en un 20 % de las ordinarias.
BARCELONA	Se amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25 % de las horas ordinarias. La suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal previsto en ETT.
CÁDIZ	Se puede celebrar contrato a tiempo parcial a instancias del trabajador por jubilación parcial cuando se reúnan los requisitos para ello. Se necesita acuerdo con la empresa en los puestos y categorías profesionales de confianza (Administrativo: Jefe de 1.ª y 2.ª, personal técnico y técnico no titulado, los técnicos de organización del trabajo, Jefes 1.ª y 2.ª de técnico de laboratorio, Jefes de diques y varaderos, Jefes de muelle y encargados en general y todos los técnicos titulados, a excepción de técnico sanitario).
CASTELLÓN	No para prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes. Indemnización de 12 días de salario por año de servicio. Prorrateándose por meses los períodos < 1 año. Contrato de relevo según ET.
CORUÑA, LA	La jornada anual no podrá ser superior al 85 % ni inferior al 15 % de la jornada pactada. Estos trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las motivadas por fuerza mayor. En caso de concertarse por duración determinada se abonará mensualmente una compensación de eventualidad de 16 días por año trabajado.

PROVINCIA	REGULACIÓN
GUADALAJARA	Solo podrán celebrarse si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales u 80 horas al mes.
JAÉN	Regula el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo según normativa legal.
LUGO	En caso de concertarse por duración determinada, se abonará una indemnización de 10 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad (porcentaje de trabajadores fijos con relación al total de la plantilla) del 50 % o superior, o 14 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad inferior al 50 %.
MADRID	El número de horas complementarias no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias.
MURCIA	Se fomenta el uso de contratos a tiempo parcial indefinidos como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.
PONTEVEDRA	La jornada anual no podrá ser superior al 85 % ni ser inferior al 15 % de la jornada. Solo podrán realizar horas extraordinarias de fuerza mayor.
TARRAGONA	Se amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25 % de las horas ordinarias. La suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal previsto en ETT.
TENERIFE	Se considera jornada a tiempo parcial la inferior al 77 % de la jornada pactada en el convenio, el mínimo será del 65 %. Las horas complementarias solo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el trabajador así lo pacta.
TOLEDO	CEM.
VALENCIA	No se pueden celebrar contrataciones que supongan prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.
VIZCAYA	No podrán realizarse más de 1400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias, y sin que en ningún caso estas últimas superen el 60 % de las inicialmente pactadas.

9.2. JUBILACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Tradicionalmente, los convenios provinciales del sector han venido incluyendo cláusulas de ayudas a la jubilación, siendo estas fundamentalmente de dos clases:

- Cláusulas que incentivaban la jubilación anticipada, bien ofreciendo determinadas cantidades dinerarias o bien distinto número de mensualidades, en función de los años de anticipación sobre la edad reglamentaria con que se produzca el retiro.
- Premios a abonar, en el momento de la jubilación, en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.

En relación con los llamados compromisos de exteriorización hay que señalar que algunos convenios colectivos provinciales de la industria siderometalúrgica establecen prestaciones vinculadas con el hecho de la jubilación del trabajador, ya sea anticipada, circunstancia en la que la prestación económica se suele calcular en una serie de mensualidades o cantidades a tanto alzado, variables en proporción inversa a la cercanía a la edad de la jubilación ordinaria, o bien producida en el momento legalmente fijado de los 65 años, en cuyo caso la prestación adquiere un tinte de premio a la permanencia en la empresa. El 31 de diciembre de 2006 finalizó el plazo establecido para la exteriorización de los compromisos por pensiones vinculados a la jubilación pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial.

En esta materia, los negociadores de los convenios colectivos deben tener muy en cuenta los cambios derivados, tanto de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del Sistema de Seguridad Social, como el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para

favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Al respecto también debe considerarse la Disposición Adicional 6.ª.2 del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, por la que se modifica, una vez más, el apartado 6 de la Disposición Transitoria 4.ª de la LGSS para mantener la jubilación parcial en la industria manufacturera. También es importe tener en cuenta el Real Decreto Ley 2/2023, de medidas urgentes para la aplicación de derechos del pensionista (reforma de pensiones).

En relación con la jubilación anticipada, forzosa o voluntaria, y la parcial, los principales aspectos introducidos por el Real Decreto Ley 5/2013 son los siguientes:

Jubilación Anticipada

- **Forzosa** (despido colectivo o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción / extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal / muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o extinción de la personalidad jurídica del contratante o bien extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor) con los siguientes requisitos:
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en 4 años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.
  - Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

(continuación...)

- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.
- En los casos de despido, acreditar haber percibido la indemnización correspondiente o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.
- Reducción de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

1,875 % por trimestre	Si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.
1,750 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
1,625 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
1,500 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

- Voluntaria:
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.

(continuación...)

› Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años. El importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. Reducción de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

2 % por trimestre	Si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.
1,875 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
1,750 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
1,625 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

Jubilación Parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación ordinaria podrán acceder a la jubilación parcial si la reducción de su jornada de trabajo está comprendida entre un 25 % y 50 %. No es necesario contrato de relevo.

Si no se ha cumplido la edad legal de jubilación ordinaria se exige:

- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- La reducción de jornada debe estar entre un 25 % y un 50 % o hasta el 75 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. Si son trabajadores discapacitados, un período de 25 años.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Celebrar un contrato de relevo de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.
- Celebrar un contrato de relevo de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.

(continuación...)

- La edad de acceso a la jubilación parcial dependerá de los períodos cotizados:

Año	Período cotizado	Edad exigida	Período cotizado	Edad exigida
2013	33 años y 3 meses	61 años y un mes	33 años	61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o más	61 años y 2 meses	33 años	61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o más	61 años y 3 meses	33 años	61 años y 6 meses
2016	34 años o más	61 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses o más	61 años y 5 meses	33 años	61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses o más	61 años y 6 meses	33 años	62 años
2019	34 años y 9 meses o más	61 años y 8 meses	33 años	62 años y 4 meses
2020	35 años	61 años y 10 meses	33 años	61 años y 2 meses
2021	35 años y 3 meses o más	62 años	33 años	61 años y 4 meses
2022	35 años y 6 meses o más	62 años y 2 meses	33 años	61 años y 6 meses
2023	35 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2024	36 años o más	62 años y 6 meses	33 años	61 años y 10 meses
2025	36 años y 3 meses o más	62 años y 8 meses	33 años	62 años
2026	36 años y 3 meses o más	62 años y 10 meses	33 años	62 años y 4 meses
2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	33 años	62 años y 4 meses

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplica gradualmente, del siguiente modo:

- Durante 2013, la base de cotización equivalió al 50 % de la que hubiera correspondido a jornada completa. Por cada año transcurrido a partir de 2014 se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- El Real Decreto Ley 5/2013 incrementó de forma progresiva la edad para acceder a la jubilación parcial, estableciéndose que el período mínimo de cotización exigido se sitúa en 33 años. Además, la reducción de la jornada de trabajo será de un mínimo de un 25 % y de un máximo de un 50 %, o de un 75 % cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido.
- La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, con efectos de 1 de enero del 2022 ha dado nueva redacción a la DA 10.ª ET, relativa a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, prohibiendo el establecimiento de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad inferior a los 68 años, con la excepción de las suscritas en convenios colectivos antes de 1 de enero el 2022, que podrán ser aplicados hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio de que se trate.

Así pues, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o

superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos (D.A. 10.ª del ET vigente desde el 01 de enero del 2022):

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el (REGCON). La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.
- En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 % sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
- Que la decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Los convenios colectivos provinciales del sector recogen en su articulado las referencias a la jubilación incluidas en el siguiente cuadro.

CUADRO N.º 45. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
ÁLAVA	Antigüedad mínima de 15 años, indemnizaciones mínimas de: • **1 año antes**: 2 mensualidades. • **2 años antes**: 4 mensualidades. • **3 años antes**: 6 mensualidades. • **4 años antes**: 8 mensualidades. Recoge la figura del contrato de relevo según lo establecido en la normativa vigente.
ALBACETE	Posibilidad de jubilación parcial (y contrato de relevo) a solicitud del trabajador, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.
ALICANTE	Según legislación vigente.
ALMERÍA	Según normativa vigente.
ASTURIAS	Se remite a la Disposición Adicional 10.ª ET.
ÁVILA	Jubilación parcial con contrato de relevo. Se remite a la normativa vigente.
BADAJOZ	Premio por antigüedad al cese. La empresa abonará a los trabajadores con 15 años de antigüedad que opten por la rescisión voluntaria del contrato de trabajo las siguientes cantidades extrasalariales: • **A los 58, 59 o 60 años**: 7 mensualidades. • **A los 61 años**: 6 mensualidades. • **A los 62 años**: 5 mensualidades. • **A los 63 años**: 4 mensualidades. • **A los 64 años**: 3 mensualidades.
BARCELONA	Podrá pactarse el contrato de relevo y la jubilación parcial.
BURGOS	**Jubilación parcial**: las partes suscriben un acuerdo colectivo sobre un plan de jubilación parcial, vigente hasta el 31/12/2018. Los contratos que se realicen con los trabajadores relevistas hasta el 31/9/2012, se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
CÁCERES	Jubilación anticipada con acuerdo de las partes: • **A los 61 años**: 12 mensualidades de 30 días del salario base + Antigüedad. • **A los 62 años**: 10 mensualidades de 30 días del salario base + Antigüedad. • **A los 63 años**: 9 mensualidades de 30 días del salario base + Antigüedad. • **A los 64 años**: 8 mensualidades de 30 días del salario base+ Antigüedad.
CANTABRIA	A petición del trabajador, y previo aviso con antelación de 1 año para los grupos 1 a 3, de 6 meses para los grupos 4 y 5, y de 3 meses para los grupos 6 y 7, el trabajador tiene derecho a que la empresa le sustituya mediante contrato de relevo, una vez alcanzada la edad establecida en la ley.
CASTELLÓN	Premio a la jubilación voluntaria anticipada: antigüedad mínima de 10 años y edad entre 60 y 64 años, previo acuerdo de las partes: • **A los 64 años**: 685,48 €. • **A los 63 años**: 1 281,94 €. • **A los 62 años**: 1 913,75 €. • **A los 61 años**: 2 528,06 €. • **A los 60 años**: 3 144,03 €. Compromiso de fomentar los contratos de relevo, concertados de preferencia con reducción de jornada y salario máximo posible, pasando el relevado a trabajar el 15 % de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85 % restante. Si contrato de relevo se celebra mediante contrato temporal, indemnización de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos <1 año.
CIUDAD REAL	Jubilación parcial mediante contrato de relevo a voluntad del trabajador, la empresa se obliga a aceptar la petición del trabajador.
CUENCA	Se remite a la normativa vigente, en relación con la jubilación anticipada y la jubilación parcial con contrato de relevo. En el contrato de relevo la empresa se obliga a aceptar la solicitud del trabajador.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
CÓRDOBA	Indemnización por cese voluntario en la empresa con una antigüedad mínima de 15 años o por subrogación: • **A falta de 4 años para la jubilación**: 8 mensualidades. • **A falta de 3 años para la jubilación**: 7 mensualidades • **A falta de 2 años para la jubilación**: 4 mensualidades • **A falta de 1 año para la jubilación**: 3 mensualidades
CORUÑA, LA	Se contempla la jubilación parcial. Hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla 65 años, la empresa deberá mantener un contrato de relevo, según lo previsto en el ET. Incorporan al convenio un acuerdo sobre jubilación parcial.
GUADALAJARA	Las empresas potenciarán la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratadas mediante contratos de relevo. Los trabajadores con antigüedad de, al menos, 15 años en la empresa que, una vez cumplidos los 61 años y previo acuerdo con la empresa, se jubilen voluntariamente, recibirán: • **A los 64 años**: 2 meses de salario. • **A los 63 años**: 4 meses de salario. • **A los 62 años**: 6 meses de salario. • **A los 61 años**: 8 meses de salario.
HUELVA	Las empresas podrá extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad de jubilación, siempre que este cumpla los requisitos exigidos por la Seguridad Social. Las bajas por jubilación serán cubiertas por contratos de formación, con una duración máxima de 3 años. La empresa podrá sustituir esta contratación por contratos fijos. Jubilación parcial según lo establecido legalmente, previo acuerdo de las partes.
HUESCA	Jubilación anticipada a los 64 años y contrato de relevo. Los trabajadores a los 64 años pueden acogerse a la jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa, comunicándolo con una antelación de 30 días naturales antes de cumplir dicha edad. Los trabajadores que lo soliciten, previo acuerdo entre las partes, podrán jubilarse mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos previstos en la legislación vigente.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
LEÓN	Jubilación parcial con contrato simultaneo de relevo.
LÉRIDA	Las empresas podrán imponer la jubilación a los 65 años a sus trabajadores, siempre y cuando tengan la carencia necesaria para causar derecho a pensión. Debiendo la empresa sustituir al trabajador cesante por otro, bajo cualquiera de las modalidades de contratación en cada momento vigentes.
LUGO	A partir de los 60 años, los trabajadores pueden solicitar la jubilación parcial y la reducción de jornada que la normativa permita. Hasta que el trabajador/a jubilado parcialmente cumpla 65 años, la empresa deberá mantener un contrato de relevo, según lo previsto en el ET.
MADRID	Edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que se cubra el período mínimo de cotización. Jubilación parcial con contrato de relevo.
MÁLAGA	Jubilación voluntaria de trabajadores: • **A los 60 años**: 3 mensualidades del salario total. • **A los 61 años**: 2 mensualidades del salario total. • **A los 62 años**: 1 mensualidades del salario total • **A los 63 años**: 20 días del salario total. • **A los 64 años**: 15 días del salario total.
MURCIA	Los trabajadores que se jubilen anticipadamente de forma voluntaria, previo acuerdo con la empresa, percibirán como premio la cantidad que libremente se pacte. Interés en avanzar en próximas negociaciones en la asunción de competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva, relativa a la utilización de las posibilidades que presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.
NAVARRA	Se remite al ET y normativa legal vigente.
ORENSE	Jubilación parcial.

<table>
<tr><th>PROVINCIA</th><th>JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL</th></tr>
<tr><td>PONTEVEDRA</td><td>Jubilación parcial. La solicitud debe remitirse a la empresa con 3 meses de antelación a la fecha de jubilación parcial, salvo personal Grupo 1, 2, 3 y 4, que será de 6 meses. La empresa estudiará la solicitud respondiendo en plazo máximo de 39 días. Si hubiera discrepancia resuelva la Comisión Paritaria en plazo máximo de 30 días.
Jubilación anticipada según ley.</td></tr>
<tr><td>SALAMANCA</td><td>Los trabajadores mayores de 61 años que tengan derecho a jubilación de la Seguridad Social, podrán causar baja en la empresa si existe mutuo acuerdo entre las partes, percibiendo la siguiente indemnización en mensualidades de salario convenio más antigüedad:

<table>
<tr><th colspan="5">ANTIGÜEDAD</th></tr>
<tr><th></th><th>25 o más</th><th>20 a 25</th><th>15 a 20</th><th>10 a 15</th></tr>
<tr><td>61 años</td><td>17</td><td>16</td><td>15</td><td>14</td></tr>
<tr><td>62 años</td><td>14</td><td>13</td><td>12</td><td>11</td></tr>
<tr><td>63 años</td><td>11</td><td>10</td><td>9</td><td>8</td></tr>
<tr><td>64 años</td><td>8</td><td>7</td><td>6</td><td>5</td></tr>
</table>

Contrato de relevo: la empresa se obliga a contratar a desempleados para sustituir a trabajadores que reúnan los requisitos legales y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa se acojan a la jubilación parcial. El número de contratos a realizar será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con una escala que detalla el convenio:
• Hasta 10 trabajadores: 0.
• De 11 a 25: 1.
• De 26 a 50: 2.
• De 51 a 100: 3.
• Más de 100: 5 % plantilla.</td></tr>
<tr><td>SORIA</td><td>Jubilación parcial de mutuo acuerdo entre las partes y según la normativa vigente.</td></tr>
</table>

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
TARRAGONA	El trabajador tiene derecho a acogerse a la modalidad de jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre que la empresa pueda incorporar un relevista adecuado al puesto de trabajo.
TERUEL	El contrato de relevo se regirá por lo dispuesto en el ET.
TOLEDO	La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en ET para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.
VALENCIA	Si el contrato de relevo se celebra mediante contrato temporal, indemnización de 12 días por año a la finalización del contrato de relevo, salvo si este se transforma en indefinido.
VALLADOLID	Posibilidad de jubilación parcial (previo acuerdo con la empresa y de acuerdo con lo previsto en ET) y de contrato de relevo.
VIZCAYA	Se recomienda la jubilación parcial, con contrato de relevo al amparo del Real Decreto Legislativo 15/1998 y del art. 12.6 del ET y del artículo 4 de la Ley 40/2007 y RD 1131/2002.
ZARAGOZA	Se facilitará mediante la jubilación de trabajadores previo acuerdo, mediante la realización de un contrato de relevo. Los trabajadores en la DF 12.ª de la Ley 27/2011, que cumplan los requisitos para acogerse a la jubilación anticipada del RD 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por el trabajador con antelación mínima de 30 días naturales, antes de cumplir los 64 años.

Otras Medidas de Fomento del Empleo

Aparte de las políticas de empleo relativas a las modalidades de contratación que permite la ley, son muchos los convenios provinciales que fomentan la promoción de la contratación indefinida inicial, la trans-

formación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades y que también recogen, como medidas de fomento del empleo, la erradicación del pluriempleo o el fomento de la contratación de los trabajadores a través del contrato de relevo, de la jubilación parcial o de la anticipada.

Algunos, como el de **La Coruña** o el de **Teruel**, tratan de potenciar las acciones a favor del mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo mediante la constitución de sendas comisiones para el seguimiento del empleo, y de empleo y formación, respectivamente.

El tema del pluriempleo se recoge en un número importante de convenios y en él manifiestan las partes su compromiso de no contratar en régimen de pluriempleo ni en jornada reducida a quien disponga de otra ocupación, con el objeto de evitar quizás posibles situaciones de trabajo sumergido.

Igualmente, se pretende con ello la no contratación de pluriempleados, impidiendo el intrusismo y la competencia desleal de esos trabajadores respecto a las nuevas empresas.

CUADRO N.º 46. OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
ÁLAVA	No puede contratarse en régimen de pluriempleo o jornada reducida a quien disponga de otra ocupación a jornada completa y no a tiempo parcial.	Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones. Los contratos eventuales deben comunicarse al Delegado de personal o al Comité de empresa.
ALBACETE	Para evitar el pluriempleo, las empresas utilizarán las fórmulas de contratación previstas por las disposiciones legales.	Las empresas que anualmente realicen más de 1500 horas extras están obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo.
ALICANTE		Contrato de relevo. Recomiendan que la contratación de nuevo personal considere la posibilidad de dar preferencia a jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.
ALMERÍA		Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos superior a 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 % de la plantilla.
ASTURIAS		Contratación de 2 % minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Las empresas se obligan a contratar a un nuevo trabajador para cubrir la vacante del que se jubile. Como mínimo tendrá una duración equivalente al tiempo que le falte al jubilable para cumplir los años requeridos para la jubilación.
BALEARES		Se recomienda la contratación simultánea de otro trabajador en caso de jubilación especial a los 64 años. Regula los contratos para la formación y prácticas.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
BARCELONA		Se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
BURGOS	Las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o taller que realice jornadas completas de más de 7 horas diarias en otra empresa	Jubilación parcial si se cumplen los requisitos establecidos con contrato de relevo.
CÁDIZ	Erradicación del pluriempleo.	• Las empresas se obligan cada 6 meses a fijar el escalafón general, con expresión de categoría, especialidad y antigüedad, de sus productores. • Establece limitaciones para la contratación por tiempo determinado. • Las vacantes por muerte o invalidez absoluta deben cubrirse con trabajadores. • La Comisión de Seguimiento y Vigilancia de contratación conocerá de los distintos tipos de contrato que se utilicen por las empresas.
CANTABRIA		La Fundación Laboral del Metal propondrá a la conserjería competente la creación y financiación de medidas de recolocación a los trabajadores procedentes de ERE o procesos de reestructuración. Preferencia de ocupación de los trabajadores con capacidad disminuida: contratación del 2 % de minusválidos en empresas de más de 50 trabajadores
CASTELLÓN	Necesario erradicar el pluriempleo en el menor plazo de tiempo posible.	

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
CIUDAD REAL		Las partes apuestan por un incremento de la contratación fija. Contratación del 2 % de discapacitados.
CÓRDOBA	Las partes acuerdan realizar todo lo posible por erradicar el pluriempleo.	Contrato de relevo. Las empresas se comprometen a tener un volumen de trabajadores fijos del 40 % como mínimo, durante la vigencia del convenio.
CORUÑA, LA		Es objetivo prioritario el mantenimiento de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo. Se crea una Comisión de Seguimiento del empleo.
CUENCA		• Las empresas comunicarán a los Comités o Delegados de Personal los contratos que realicen, tipo, vigencia, finalización o revisión de los mismos. • Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo las empresas se comprometen a alcanzar los siguientes porcentajes de trabajadores fijos durante la vigencia del convenio: empresas de 10 a 50 trabajadores, 30 %, y empresas desde 51 trabajadores, el 35 %.
GERONA	Las partes acuerdan no realizar contrataciones en pluriempleo.	Contratación de 2 % minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Las empresas se obligan a contratar a un nuevo trabajador para cubrir la vacante del que se jubile anticipadamente, como mínimo tendrá una duración equivalente al tiempo que le falta al jubilable para cumplir 65 años. Creación Comisión Convenio que ponga en práctica medidas para favorecer la colocación en el sector. Los trabajadores que ingresen por primera vez en el sector se encuadrarán en el Grupo inmediatamente anterior para acceder a un determinado Grupo en los siguientes plazos:

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
GERONA *(continuación...)*		• Grupo 7: 0. • Grupo 6 y 5: 18 meses, con titulación igual o superior a FP1, o 12 meses con titulación igual o superior a FP2. • Grupos del 4 al 1: 24 meses. Estos trabajadores adquirirán la condición de fijos a los 6 meses.
GRANADA	Las partes acuerdan erradicar el pluriempleo.	
GUADALAJARA	Eventualidad no superior al 20 % de la plantilla en el cómputo anual.	Los trabajadores eventuales tienen derecho a un complemento del 20 % del salario base.
GUIPÚZCOA		Con objeto de fomentar la estabilidad de empleo en el sector, solo las empresas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con ETT, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla, podrán utilizar las medidas relativas a «disponibilidad de horas» recogidas en el convenio.
HUELVA		Las empresas remitirán al Comité o Delegado de personal copia de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Preferencia absoluta contratación 2 % minusválidos empresas con más de 50 trabajadores.
HUESCA	Las partes consideran que debe erradicarse el pluriempleo.	Se fomentará la contratación de personas demandantes del primer empleo, así como los contratos de personal en prácticas y para la formación. Comisión de Seguimiento.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
JAÉN	Las partes estiman oportuno erradicar el pluriempleo. Se solicita la aplicación con el máximo rigor de las sanciones previstas en la legislación vigente para aquellos no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa.	• Obligación de entregar los planes de empleo y contratación a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su ejecución. • Regula contrato de relevo, simultáneo a la situación de jubilación parcial, con reducción de jornada mínima del 25 % y máxima del 75 %. La reducción puede llegar al 85 % cuando el contrato de relevo sea jornada completa y duración indefinida.
LEÓN	Las partes se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otra empresa y tengan ingresos equivalentes o superiores a los que establece el convenio provincial.	• Contrato de relevo. • Las partes se comprometen a mantener los actuales niveles de empleo. • La duración mínima de contratación será de 12 meses, excepto en los casos en que por su naturaleza la duración del contrato pueda ser variable.
LÉRIDA		Contratos de interinidad para suplir por el tiempo necesario y sin derecho a indemnización en determinadas circunstancias: excedencias, enfermedades, maternidad u análogas. Las empresas de más de 50 trabajadores deben contratar hasta el 2 % de trabajadores discapacitados.
LUGO		Conversión en contratos indefinidos de fomento de empleo, en porcentajes que van del 20 % al 30 % según modalidad contractual temporal. Las pares acuerdan fomentar la contratación indefinida estableciendo como plantilla de personal fijo mínima de las empresas de más de 3 trabajadores para 2018, 2019 y 2021 del 50 % de la plantilla total. Para el cálculo de personal fijo de las empresas, se tomará en cuenta la media de los últimos 24 meses.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
MADRID		Contrato de relevo por jubilación parcial.
MÁLAGA		Contrato de relevo por jubilación anticipada.
MURCIA		Las partes consideran prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de puestos de trabajo, obviando el pluriempleo.
NAVARRA		Bolsa de empleo, formación y recolocación de trabajadores afectados por el art. 51 ET de carácter normativo. Los trabajadores deben registrarse en dicha bolsa. Las empresas realizarán preferentemente sus nuevas contrataciones con trabajadores de dicha bolsa. Se recomienda a las empresas el uso del contrato de relevo por jubilación anticipada. Se recomienda a las empresas tomar medidas oportunas que se traduzcan en un incremento efectivo del empleo femenino. Conversión en indefinidos de fomento del empleo.
ORENSE		Fomento de la conversión de contratos temporales en indefinidos.
PALENCIA	Las empresas se comprometen a no efectuar contrataciones en régimen de pluriempleo.	Contrato de relevo por jubilación anticipada.
PALMAS, LAS		El Comité de Empresa velará por el fomento de una política racional de empleo.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
PONTEVEDRA	Las empresas no podrán contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida.	Regulación de la contratación en el sector naval. Se establece como contenido obligacional una Bolsa de Empleo en el Subsector del Naval, basada en la profesionalidad (si se acredita una experiencia en la categoría de al menos 12 meses), en la preferencia del empleo (cada empresa principal elaborará, previa negociación con el comité de empresa y los representantes de las empresas auxiliares, una lista de trabajadores con profesionalidad reconocida por cada categoría) y compromiso de las empresa principales mediante adhesión. Excepto si existen causas objetivas consultadas con la representación unitaria, las empresas auxiliares que deban contratar temporalmente personal para la obtención de una parte de la actividad de la empresa principal, deben contratar preferentemente a las personas incluidas en la lista de la empresa principal o de la lista subsectorial.
SEVILLA	Las partes consideran necesario erradicar el pluriempleo.	• Complemento salarial e indemnización para los trabajadores eventuales por tiempo cierto o por obra determinada. • Contrato de relevo por jubilación anticipada.
TARRAGONA		Se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
TENERIFE		Contrato de relevo por jubilación anticipada.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
TERUEL	Ambas partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. Por ello, se considera esencial el cumplimiento de dar a conocer a la RLT los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, y los documentos relativos a la terminación laboral. El incumplimiento se considerará falta grave.	Se constituye una Comisión de Empleo y Formación, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el Sector.
TOLEDO		Compromiso de contratación de hasta el 2 % de trabajadores minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Compromiso de desarrollo de medidas concretas para lograr estabilidad en el empleo. Apuesta por el incremento de la contratación indefinida para ello, procediendo a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales.
VIZCAYA	Las partes consideran necesario erradicar el pluriempleo.	Las empresas deberán notificar a la RLT los contratos de obra o servicios, eventuales, interinidad, temporales, para fomento de empleo, y los realizados con minusválidos, así como los de formación y en prácticas.
ZAMORA		Contrato de relevo por jubilación anticipada.
ZARAGOZA	Las partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo.	Regula el contrato de relevo. Crean una Comisión de Empleo, formación y productividad con objetivos específicos para cada una de estas tres áreas.

CAPÍTULO 10.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10.1. REGULACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

La regulación del régimen disciplinario (tipificación de las faltas y sanciones) es un aspecto esencial de la negociación colectiva, que debe ser contemplado en convenio como presupuesto para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario.

El Convenio del Metal incluye en su Capítulo XIII el Régimen Disciplinario. Los principios ordenadores de dicho Régimen son los siguientes:

- La empresa sancionará las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en el convenio.
- Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados.
- La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar fecha y hechos que la motivaron.
- La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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 60 días después de la fecha de la imposición.
- Toda falta cometida se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Por otra parte, y como es sabido, la normativa de prevención de riesgos laborales no contempla un régimen de infracciones y sanciones por los incumplimientos de los trabajadores en materia preventiva.

Por ello, y a efectos de promover la implicación y la responsabilidad sobre estos, en el cumplimiento de las obligaciones preventivas, el CEM tipifica el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la LPRC.

Otro aspecto de interés es el acoso sexual en las relaciones de trabajo, cuestión cuyo tratamiento en los convenios colectivos se ha generalizado, sobre todo a raíz de su regulación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El acoso sexual se trata de un delito tipificado en el Código Penal. El ET, aunque también lo regula, lo hace de forma amplia, cuando reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Debe señalarse que el CEM establece la tipificación del acoso como falta grave o muy grave, y que regula en su art. 65 un procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

Los negociadores de los convenios de ámbito inferior deben tener en cuenta que esta es una materia reservada al ámbito estatal por el art. 84 del ET y por el art. 11 del CEM.

CUADRO N.º 47. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
ÁLAVA	CEM.	
ALBACETE	CEM.	
ALICANTE	CEM.	
ALMERÍA	CEM.	
ASTURIAS	Reproduce el régimen de faltas y sanciones del CGM.	
ÁVILA	CEM.	
BADAJOZ	Recoge elementos enumerados en el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	
BALEARES	Reproduce el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	Regulan el acoso sexual en el trabajo, así como un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral en el trabajo.
BARCELONA	CEM.	Acoso sexual en las relaciones de trabajo, acoso sexual de intercambio (falta muy grave) y acoso sexual medioambiental (falta grave o muy grave, según circunstancias)
BURGOS	CEM.	Recoge código de conducta y tratamiento del acoso sexual.
CÁCERES	Incorpora el Régimen Disciplinario.	Compromiso para el respeto de la dignidad y libertad sexual de los trabajadores.
CANTABRIA	Reproduce el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	El hostigamiento sexual se considera falta grave o muy grave en caso de ser ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contratos no indefinidos.
CASTELLÓN	CEM.	
CIUDAD REAL	CEM.	
CÓRDOBA	CEM.	

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
CORUÑA, LA	CEM.	Se reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y la consideración debida de su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por tanto, se prohíbe.
CUENCA	CEM.	
GERONA	CEM.	Acoso sexual en las relaciones de trabajo, acoso de intercambio y acoso medioambiental.
GRANADA	CEM.	
GUADALAJARA	CEM.	
GUIPÚZCOA	CEM.	
HUELVA	CEM.	
HUESCA	CEM.	
JAÉN	CEM.	
LEÓN	CEM.	Acoso sexual o por razón de sexo.
LÉRIDA		Acoso sexual.
LUGO	CEM.	
MADRID	Reproduce el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	
MÁLAGA	ET.	Expresamente prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas, sin perjuicio del régimen disciplinario que corresponda.
MURCIA	CEM.	

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
NAVARRA	Reproduce el régimen de faltas y sanciones del CGM. Recogen como falta muy grave los abusos de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios.	
ORENSE	CEM.	
PALENCIA	CEM.	
PALMAS, LAS	CEM.	
PONTEVEDRA	CEM.	Protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
RIOJA, LA	Se remiten al ET y a la OLS.	
SALAMANCA	Se remite a la OLS.	
SEGOVIA	CEM.	Compromiso de mantener un entorno laboral de respeto a la dignidad y libertad sexual.
SEVILLA	CEM.	
SORIA	CEM.	
TARRAGONA	CEM.	Acoso sexual en las relaciones de trabajo, acoso sexual de intercambio (falta muy grave) y acoso sexual medioambiental (falta grave o muy grave, según circunstancias).
TENERIFE	CEM.	
TERUEL	CEM.	
TOLEDO	CEM.	Incorpora lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
VALENCIA	CEM.	CEM.

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
VALLADOLID	CEM.	Se considera discriminación cualquier acto de acoso, entendido como toda conducta no deseada relacionada con el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
VIZCAYA	CEM.	
ZAMORA	CEM.	
ZARAGOZA	CEM.	

CAPÍTULO 11.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

11.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A pesar de la invitación convencional que realiza la normativa sobre prevención de riesgos, lo cierto es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención otorgan el papel más importante en la materia a la intervención pública, dejando poco margen, escaso espacio real, a la negociación colectiva, debido al carácter fundamental de los derechos que aquí entran en juego y, entre otras razones, por la abundancia y minuciosidad de la normativa legal y reglamentaria y por su marcado carácter técnico.

La naturaleza de mínimos de las condiciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos significa que el margen de maniobra de la negociación colectiva se constriñe, en la medida en que solo se puede actuar para mejorarla. No debe olvidarse su carácter de derecho mínimo necesario.

Sobre esta materia, la Ley establece numerosas obligaciones y responsabilidades para las empresas, así como variadas remisiones a la negociación colectiva (derechos de participación y consulta de los trabajadores, establecimiento de sistemas alternativos para la designación de Delegados de Prevención, creación de órganos específicos de prevención, etc.), por lo que es aconsejable no asumir compromisos que excedan lo establecido en dicha normativa, evitando añadir obligaciones adicionales a las ya existentes, especialmente aquellas que no están ligadas a acciones preventivas sino con manifestaciones del ejercicio de representación en la empresa.

En los convenios colectivos provinciales son abundantes las remisiones a la legislación vigente y las declaraciones de principios, junto con afirmaciones genéricas de obligaciones empresariales o manifestaciones acerca de la importancia de la salud laboral y del compromiso de las partes de trabajar en el futuro sobre esta materia, siendo frecuente la creación de comisiones

mixtas específicas que muchas veces resultan inoperantes porque no están claramente definidas sus competencias y contenidos.

En relación con la ropa de trabajo, es esta una cuestión que tradicionalmente está presente en casi todos los convenios sectoriales si bien con un tratamiento bastante trasnochado, puesto que no se distingue entre lo que son prendas de trabajo de lo que son equipos de protección individual. Por otra parte, la regulación se ocupa de establecer el número de prendas que ha de entregar el empresario al trabajador, su periodicidad, etc., dejando en un segundo plano su funcionalidad protectora.

El tratamiento de los reconocimientos médicos es igualmente una cuestión tópica, en la medida en que está presente en casi todos los convenios sectoriales, aunque abordada frecuentemente de manera inespecífica sin atender a los riesgos particulares del trabajador concreto en la empresa concreta, y sin precisar aspectos como el tiempo de practicarlos, la retribución de ese tiempo y su coste, o sin regular el tipo de controles en relación con los puestos de trabajo, ni el manejo de la información que de los controles y reconocimientos se deriva.

La vigilancia de la salud, en contraste con la normativa anterior, no es obligatoria para el trabajador sino voluntaria, es decir, solo se exige que preste su consentimiento para evitar posibles conculcaciones del derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, existen una serie de excepciones en que la vigilancia de la salud puede ser obligatoria, siempre garantizando un nivel máximo de confidencialidad.

La cuestión de la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos está regulada de forma desigual, apareciendo normalmente como una oferta a los trabajadores que pueden aceptar el reconocimiento de manera voluntaria. Tampoco es habitual que los convenios mencionen con exactitud el órgano o servicio que debe realizar el reconocimiento médico y el personal adecuado para ello. Solo en algún caso se habla de servicios propios, pues en otros muchos se menciona a las Mutuas.

Apenas algunos convenios presentan una regulación algo diferente, pudiéndose destacar alguno que fija la obligatoriedad, para la empresa, del reconocimiento a realizar por personal médico, de forma anual o semestral si fuera necesario.

En un grupo reducido de convenios se tocan cuestiones relativas a centros de primeros auxilios, previsiones acerca del trabajo en pantallas de visualización, cursillos elementales de formación de trabajadores o regulación de ciertas condiciones de trabajo relacionadas con la temperatura en el lugar de trabajo.

Una cuestión muy importante, cuya regulación proviene de la Ordenanza Laboral, son los complementos de peligrosidad, toxicidad o penosidad sin que ello signifique, no obstante, que su regulación se haya sustituido por una política de supresión de la fuente del riesgo, ni que en los casos en los que tales complementos se conservan su regulación no sea la tradicional compensadora de la asunción de ciertos riesgos. Dado que los convenios no suelen incluir un catálogo de los trabajos que son especialmente tóxicos, nocivos o peligrosos, será en última instancia la jurisdicción social la que los determine.

En Las Palmas las partes acuerdan someter a estudio por las Mesas Sectoriales del Metal y el Instituto Canario de Seguridad y Salud los posibles trabajos penosos del sector y establecer, en su caso, un plus para los que sean declarados como tales por el Instituto. Facultan a la Comisión Paritaria para regular y establecer las condiciones y cuantía de dicho plus.

El Convenio Estatal siguiendo lo establecido en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, de subcontratación en la construcción, fija los programas formativos y contenido específicos sobre seguridad y salud para las actividades del sector del metal realizadas en obras de construcción, y para el resto del sector, así como su acreditación.

En este sentido, los trabajadores del sector que trabajen en obras de construcción, o no, deberán acreditar que han recibido una formación mínima en materia preventiva. Dicha formación mínima podrá acreditarse si se desea mediante la correspondiente Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal o mediante la Tarjeta Profesional del sector del Metal.

Serán beneficiarios de la tarjeta los trabajadores en alta, o en situaciones de incapacidad temporal que presten servicio en las empresas del sector del metal. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la tarjeta los trabajadores en desempleo que tengan acreditados al menos 30 días de alta en las empresas del sector en el período de 12 meses anteriores a la solicitud.

Sobre esta materia, los negociadores de los convenios colectivos provinciales deben tener en cuenta, como se ha señalado en otros capítulos, que está reservada su negociación al ámbito estatal y que ha sido objeto de desarrollo en los Capítulos XVI, XVII y XVIII y en los Anexos II a VIII del CEM.

En relación con los fenómenos meteorológicos adversos, algunos convenios, dentro del deber que tienen las empresas de garantizar el bienestar, la seguridad y salud de las personas trabajadoras que estén expuestas a riesgos derivados de la exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, regulan criterios y procedimientos de actuación, como es el caso de Huesca, Zaragoza y de algunos convenios provinciales andaluces.

CUADRO N.º 48. PRENDAS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ÁLAVA	La empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa o vestuario necesarios. El personal de producción directa 2 buzos al año.	Los servicios médicos de las empresas reconocerán una vez al año, a todos los trabajadores de forma gratuita, previo consentimiento, dentro del horario de la jornada. Se exceptúan del consentimiento aquellos trabajadores especialmente expuesto o que puedan ocasionar un peligro para ellos y los demás trabajadores.
ALBACETE	1 mono o prenda adecuada de trabajo cada 6 meses.	Reconocimiento médico a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente.
ALICANTE	Dos equipamientos completos adaptados a condiciones termohidrométricas. Los trabajadores que así lo requieran dispondrán de EPI.	Las empresas garantizarán los elementos necesarios para una vigilancia específica, ajustándose a los protocolos del M.º de Sanidad.
ALMERÍA	Dos equipamientos adecuados a las condiciones termo-higrométricas.	Las empresas solicitarán al Centro de Seguridad e Higiene el reconocimiento médico periódico de los trabajadores.
ASTURIAS	La empresa facilitará semestralmente la ropa de trabajo adecuada. Las empresas entregarán a los trabajadores los equipos de protección individuales adecuados a los puestos de trabajo. En la determinación de los equipos participan los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. En caso de trabajos tóxicos o peligrosos que impregnen la ropa y estas sustancias puedan suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán taquillas dobles acotadas y catalogadas, y limpieza de las prendas a cargo de la empresa.	La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud, estando obligados, si no disponen de servicios médicos, a suscribir la vigilancia de la salud con un Servicio de Prevención para efectuar, como mínimo una vez al año, un examen médico a todos los trabajadores de: sangre, orina, cardiovascular, pulmonar, analítico y visual, examen ginecológico y de mamas. El tiempo empleado se considera tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte. Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 15 trabajadores y este esté a más de 8 km de un Centro Hospitalario, tienen la

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ASTURIAS *(continuación...)*		obligación de formar al menos a un trabajador en un centro especializado para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en la jornada de trabajo y se considera permiso retribuido.
ÁVILA	2 monos, batas o prendas adecuadas al tipo de trabajo y 1 cada 6 meses. Así como los medios de protección que de acuerdo con la evaluación de riesgos se determine.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, así como reconocimientos médicos anuales.
BADAJOZ	3 al año, mono o buzo, así como el calzado adecuado.	Reconocimiento médico anual adecuado al puesto de trabajo a cargo de la empresa, además de los gastos de desplazamiento originados. Con independencia del reconocimiento anual, cada 2 años, los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento exhaustivo sobre posibles radiaciones o afectación a los campos magnéticos.
BALEARES	3 equipos anuales.	Las empresas deberán gestionar con los organismos oficiales la realización de chequeos anuales para los trabajadores.
BARCELONA	Las empresas tienen obligación de proveer tanto de ropa como de calzado y del equipo personal de seguridad, en el caso este último de que el uso del mismo sea obligatorio. Mínimo 1 mono al año. Los trabajadores fijos contratados a partir de la vigencia del Convenio, 2 monos o prenda similar.	
BURGOS	2 buzos o ropa similar al año.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, así como reconocimientos médicos anuales.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
CÁCERES	2 monos o ropa similar al año y una 3.ª prenda más, cuando por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores se estime necesaria, así como 2 toallas, jabón y gafas correctoras.	Reconocimiento médico anual, excepto en puestos de trabajo de especial riesgo de enfermedad profesional, que será semestral.
CÁDIZ		Las empresa, a través de las Mutuas, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen un reconocimiento médico anual, en su caso, una revisión ginecológica.
CANTABRIA	2 buzos, salvo en contratos inferiores a 6 meses, en cuyo caso se entregará 1. Así como las prendas que sean precisas para la prevención de los riesgos de accidente. Calzado adecuado.	Obligación de tener instalado un botiquín para el tratamiento urgente de traumatismos, habilitando a un trabajador para que efectúe las funciones de sanitario. Si la empresa tiene más de 200 trabajadores, será obligatoria la asistencia permanente de un ATS. Existirá un protocolo de asistencia a los trabajadores lesionados, en el que se especifique el tratamiento de primeros auxilios y traslado, en su caso, al hospital correspondiente. Reconocimiento médico anual, en jornada laboral, con la excepción de los trabajadores en puestos penosos, tóxicos o peligrosos, que será semestral siempre que concurran las siguientes circunstancias: • Esfuerzos físicos constantes. • Grandes esfuerzos frecuentes. • Exposición a caídas de más de 3 metros. • Trabajos pulvígenos. • Manipulación de disolventes. • Trabajos con plomo, mercurio y arsénico. • Con cuerpos radioactivos. • Instalaciones de gases, humos, vapores, etc. El reconocimiento será mensual en trabajos con aire comprimido, pulvígenos, plomo, radiación, mercurio, arsénico, etc.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
CASTELLÓN	Se proveerá de la ropa de trabajo adecuada al puesto de trabajo. El equipo personal de seguridad es de uso obligatorio.	Obligación de tener instalado un botiquín, habilitando a un trabajador para que efectúe las funciones de sanitario. Si la empresa tiene más de 200 trabajadores es obligatoria la asistencia de ATS.
CIUDAD REAL	2 prendas de trabajo al inicio de cada semestre natural.	Reconocimiento médico anual preceptivo. Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos pasarán dos reconocimientos específicos para estos puestos de trabajo.
CÓRDOBA	Todas las empresas dotarán a los trabajadores, cuando menos semestralmente, de la ropa adecuada y necesaria en razón de la actividad que realicen.	Las empresas y trabajadores están obligados a solicitar a las Mutuas o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual. Las partes se comprometen a realizar gestiones para crear Centro de Primeros Auxilios sanitarios en los polígonos industriales.
CORUÑA, LA	Todas las empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo. El personal obrero recibirá 2 buzos al año y, si fuera necesario, un 3.º, así como calzado, etc. si la actividad lo requiere.	Reconocimiento médico anual, como mínimo dentro de la jornada laboral, que consistirá al menos en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica, debiendo hacerse en los 9 primeros meses del año.
CUENCA	Las empresas dotarán a los trabajadores de las prendas necesarias, no pudiendo estas ser inferiores a 2 equipos anuales. En las actividades que lo requieran será entregado un Equipo de Protección Individual, según necesidades concretas de cada puesto y actividad.	Reconocimientos médicos no generales, sino específicos del puesto de trabajo.
GERONA	Se proveerá a todos los trabajadores de la ropa adecuada.	
GRANADA	3 monos al año, 1 cada 4 meses, así como las prendas que sean necesarias para el trabajo a realizar.	CEM.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
GUADALAJARA	Las empresas proporcionarán anualmente las prendas de trabajo necesarias.	Reconocimiento médico anual y semestral para los trabajos con especial riesgo de enfermedad. Los reconocimientos fuera de las horas de trabajo no son retribuidos.
GUIPÚZCOA	Se proveerán de ropa y vestuario adecuado al puesto de trabajo.	Se regula de forma pormenorizada la vigilancia de la salud. Las empresas deben incorporar las informaciones de salud a las evaluaciones de riesgo y planes de prevención. Vigilancia médica anual voluntaria u obligatoria cuando exista riesgo para terceros, aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias en función de los riesgos inherentes al puesto.
HUELVA	Se proveerá de ropa, vestuario y calzado adecuado al puesto de trabajo. Cada 2 años vestuario de invierno.	Se remiten a la LPRL y demás normativa vigente.
HUESCA	El período de duración de las prendas de trabajo es de 6 meses. En los trabajos de excepcional penosidad o suciedad la empresa facilitará la ropa cuando se constate su necesidad.	Reconocimiento médico en los casos establecidos.
JAÉN	Además de las necesarias, 2 prendas de trabajo al ingreso en la empresa, 1 más transcurrido un año de servicio y otra cada 6 meses.	Reconocimiento médico anual, con la colaboración de las Mutuas y los Centros de Seguridad y Salud Laboral, en función de los riesgos específicos de cada uno de los puestos de trabajo.
LEÓN	Ropa de trabajo adecuada y, como mínimo, según la actividad de que se trate: 2 buzos al año, las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que precisen.	Reconocimiento médico antes de la admisión y anuales. En trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad la revisión será semestral.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
LUGO	3 buzos o prendas similares al año, además de facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.	Reconocimiento médico anual a través del gabinete técnico provincial de Seguridad y Salud, a través de las Mutuas o de un Servicio de Prevención. Las empresas están obligas a conceder el tiempo necesario para la realización de reconocimientos.
MADRID	Las empresas proveerán de la ropa de trabajo adecuada.	
MÁLAGA	Ropa de trabajo adecuada a la naturaleza del trabajo o actividad siendo entregada 2 veces al año.	Reconocimiento médico anual en el Centro Provincial de la Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar, en la Mutua.
MURCIA	Las empresas proveerán de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que lo exijan y los EPI homologados y adecuados, siempre y cuando lo establezca la evaluación de riesgos.	Reconocimiento médico prelaboral y reconocimiento anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada 6 meses.
NAVARRA	Se proveerá a todos los trabajadores de las prendas necesarias, mínimo dos al año.	Las empresas garantizarán la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo.
ORENSE	Las empresas proveerán de la ropa de protección e higiene necesaria.	Reconocimiento médico anual.
PALENCIA	2 prendas por cada año de duración del contrato, salvo en talleres de reparación de vehículos, automóviles y camiones, talleres de forja, fundición y abrasivos que serán tres. En empresas de montaje chaquetilla o camisa y pantalón o un mono a su elección.	Reconocimiento médico anual.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
PALMAS, LAS	3 pantalones, 3 camisas, 2 pares de botas y 1 chaqueta, apropiadas a la naturaleza del trabajo.	Reconocimiento médico anual, salvo para aquellos trabajadores soldadores y los que desarrollen (plena y exclusivamente durante más de 4 horas diarias de su jornada) funciones ante una pantalla de ordenador, que tendrán derecho a una revisión cada 6 meses.
PONTEVEDRA	Las prendas adecuadas y necesarias según el puesto de trabajo: buzos, botas, gafas graduadas, etc.	Reconocimiento médico anual como mínimo, dentro de la jornada laboral, que no serán necesarios en caso de que se efectúen reconocimientos específicos, realizado por el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Pontevedra y otro centro asistencial similar.
RIOJA, LA	1 buzo, mono o bata cada semestre.	
SALAMANCA	2 prendas de trabajo, calzado adecuado y manoplas.	Las empresas garantizarán la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo.
SEGOVIA	2 prendas o buzos al año, así como los medios de protección adecuados a la actividad realizada.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, incluyendo ginecología y urología.
SEVILLA	La ropa adecuada al puesto de trabajo y actividad.	
SORIA	2 prendas de trabajo al año, así como los medios de protección personal que determina la LPRL.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, como mínimo 1 vez cada 18 meses. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal ejercerán el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene y serán oídos

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
SORIA *(continuación...)*		en la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
TARRAGONA	Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados al puesto de trabajo.	Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en función de los riesgos del puesto de trabajo. Las empresas que no dispongan de servicio médico, deben suscribirlo con un servicio de prevención. El tiempo empleado en el reconocimiento médico se considera como tiempo de trabajo.
TENERIFE	2 mudas adecuadas al trabajo que se realice. Así como gafas de seguridad graduadas, si así se determina por el examen médico, basándose en lo que determine la evolución de riesgos.	Reconocimiento médico anual.
TERUEL	2 buzos o monos al año y un 3.º previa conformidad de la Dirección de la empresa o del Comité o Delegados de Personal.	Revisión médica anual en la fecha y lugar que determine la empresa.
TOLEDO	El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados, así como los equipos de protección individual. Se entregarán 2 prendas al año.	Reconocimiento médico anual durante la jornada de trabajo. A través de las Mutuas, incluidas o separadas del reconocimiento médico, se realizará una vigilancia de la salud en función de los riesgos del puesto de trabajo.
VALENCIA	2 equipos completos de ropa de trabajo de uso obligatorio.	Se realizarán exámenes de salud, estándose a lo que determine el servicio de vigilancia de la salud en cuanto a su periodicidad y, en su defecto, serán anuales.
VALLADOLID	2 buzos al año, así como las prendas necesarias para la ejecución de las tareas.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, así como reconocimientos médicos anuales.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
VIZCAYA	2 equipos de ropa en cada semestre. Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.	Garantizan la vigilancia de la salud en función de los riesgos.
ZAMORA	4 monos al año, y las prendas complementarias en función de las tareas encomendadas (fundición, calderería y soldadura, torno y ajuste, esmeril, electricidad, fontanería y automoción).	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según lo establecido en la normativa en PRL.

Existen ciertos contenidos que pueden calificarse de novedosos o que, al menos, han alcanzado una mayor relevancia en los convenios colectivos del sector del metal firmados en los últimos años, entre ellos, deben mencionarse las declaraciones generales y el intento de establecer una política global en materia de prevención de riesgos. Es el caso de los convenios que se refieren (bien es verdad que todavía en términos de afirmaciones generales) a una serie de cuestiones apegadas a la LPRL, como la evaluación de riesgos, a los equipos de trabajo, al derecho a la información de los trabajadores, a las vías de participación de los representantes y a la figura de los delegados de prevención.

En relación con la mujer embarazada, varios convenios se ocupan de los aspectos preventivos, sin duda, impulsados por la regulación contenida en el art. 26 de la LPRL. Pues bien, varios, aunque no demasiados, son los convenios provinciales sectoriales que se preocupan de estas materias concretas, haciéndolo de forma no demasiado pormenorizada, ya que dejan sin resolver muchos aspectos relacionados con la no exposición al riesgo, al cambio de puesto, o a la modificación transitoria del horario, lugar y funciones de la trabajadora. Otros convenios reproducen el art. 26 de la LPRL o establecen, sin más precisión, que la mujer tendrá

derecho a cambiar transitoriamente a otro puesto de trabajo no peligroso, o que debe quedar excluida de los trabajos peligrosos, tóxicos o penosos incompatibles con su estado.

Respecto a la formación de los trabajadores y de sus representantes, tan esencial en la LPRL y sus normas reglamentarias, no ha alcanzado un estatus pleno en el texto de los convenios. Son pues, pocos los que regulan más allá de las declaraciones de principios esta materia, y cuando lo hacen, no se trata de normas explicativas respecto de cuál sea el tipo de formación, su contenido o su duración, así como los destinatarios, periodicidad, momento de impartirla, coste en tiempo y salario, o personal formador, etc. Uno de los pocos que lo contemplan se refiere a los momentos de recibir la formación (inicial, periódica), a la adaptación de la misma al puesto de trabajo y a sus riesgos, al horario (la jornada de trabajo) en que debe prioritariamente impartirse y a los medios que deben ser propios o concertados.

En cuanto a la participación y el diseño de las formas representativas, los convenios no efectúan innovaciones que supongan alternativas o adaptaciones de lo establecido en la LPRL (delegados de prevención elegidos entre, y por, los representantes unitarios, comités paritarios de seguridad y salud).

Algún convenio, no obstante, dedica su atención a estos temas, como el que crea la figura del delegado territorial de seguridad y salud laboral nombrado por los sindicatos más representativos. Ahora bien, la información, consulta y participación de los trabajadores es una cuestión que debe ser puesta en relación con las funciones de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

En **Asturias**, el 10 de enero de 2024 se suscribió el Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los/as delegados/as territoriales de prevención en el Principado de Asturias para 2024 (BOPA 29/01/2024).

Este acuerdo, que tiene naturaleza de convenio colectivo según el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, es de aplicación directa a las organizaciones firmantes del mismo, sus asociaciones y entidades, así como a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

El objeto es la creación de la figura de los Delegados Territoriales de Prevención. Estas figuras serán designadas por las organizaciones firmantes, de las que dependerán funcional y organizativamente en número de dos (uno por la organización empresarial y otro por los sindicatos). Los Delegados actuarán sin previo aviso al empresario en las empresas asturianas, prioritariamente en aquellas que carezcan de delegado de prevención, realizando visitas para:

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, los trabajadores y, en su caso, con los representantes de éstos, en la mejora de la acción preventiva.
- Participar en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar.

La figura del Delegado Territorial de Prevención también se ha pactado en **Almería, Asturias, Jaén, Navarra, Segovia** y, en **Valencia**, donde se le denomina Supervisor de Prevención Provincial.

En **Barcelona, La Coruña, Guipúzcoa** y **Tarragona** se dispone que, en los casos de subcontratación, la empresa principal debe establecer, en los centros de trabajo en los que presten servicios los trabajadores de las empresas subcontratistas, de los mecanismos de coordinación adecuados en orden a prevenir las condiciones de seguridad y salud de estos trabajadores. En **Barcelona** y en **Tarragona** se constituye un Comité de Seguridad y Salud intercentros.

Barcelona regula el paro por riesgo inminente de accidente, señalando que la paralización de las actividades podrá acordarse por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud, o por el 75 % de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y del 100 % de los mismos en empresas con procesos continuos. El acuerdo debe comunicarse inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, quién anulará o ratificará en 24 horas la paralización acordada.

Por último, debe señalarse que en algunos convenios (**Alicante, Asturias, Burgos, Barcelona, La Coruña, Orense, Segovia, Valencia y Valladolid**), en el capítulo correspondiente a prevención de riesgos, se efectúan declaraciones, en principio de carácter genérico, sobre medioambiente, a pesar de que trata de una materia ajena al derecho laboral y, por lo tanto, a la negociación colectiva.

En el caso de **Segovia** se señala que las empresas que trabajan con tóxicos realizarán ecoauditorías con control del Comité de Empresa y Delegados de Personal, informando a los Delegados de Prevención.

En **Orense** todos los puestos de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberán ser evaluados en un plazo no superior a 6 meses. Los resultados deben comunicarse a los trabajadores afectados y a los delegados de prevención.

En **Cuenca** se regula como parte de la evaluación inicial de riesgos sobre la que debe ausentarse la acción preventiva que «por seguridad en los parques eólicos no se comenzarán trabajos en altura sin luz diurna natural y únicamente se terminarán trabajos ya comenzados sin que se demoren más de dos horas después del ocaso».

CUADRO N.º 49. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ÁLAVA	En centros de trabajo de **menos de 50 trabajadores** se elegirá un Delegado de Prevención entre los delegados de personal. En las de 50 o más trabajadores: Comité de Seguridad y Salud que se reunirá trimestralmente. Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención los permisos necesarios retribuidos para realizar su labor y para acudir a cursos de formación en la materia que sean convocados por organismos o instituciones oficiales o por los servicios de los sindicatos firmantes del convenio. El disfrute del permiso debe ser autorizado por la empresa, sino se autoriza podrá elevarse recurso a la Comisión Paritaria. El Comité de Seguridad y Salud, junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades específicas: • Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de los programas de acción preventiva, normas de Seguridad y Salud de obligado cumplimiento. • Proponer el orden de prioridades antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos. • Conocer la información sobre materiales, instalaciones, máquinas, etc. del proceso productivo en la medida necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas para su eliminación o reducción.	Delegado de prevención pueden tener un crédito horario adicional en la siguiente cuantía: Empresas: • De hasta 75 trabajadores: 2 h/mes. • De 76 a 150 trabajadores: 3 h/mes. • De 151 a 250 trabajadores: 4 h/mes. • De más de 250 trabajadores: 5 h/mes.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ÁLAVA *(continuación...)*	• Transmitir a los trabajadores afectados la información relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes. • Requerir al empresario la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en los puestos de evidente peligrosidad o demostrado riesgo. • Colaborar con el Servicio Médico, con los mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de las medidas preventivas. • Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad. • Solicitar la información y asesoramiento de los Organismos Oficiales especializados, previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la concentración de agentes contaminantes.	
ALBACETE	Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para ayudar y asesorar a las empresas, de carácter paritario y participación de los técnicos que consideran las partes. Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud dispondrán de un crédito de 30 h/año para recibir formación en el ámbito de su responsabilidad. A todos los trabajadores se les impartirá un curso básico sobre prevención, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y puesto de trabajo. A los de nuevo ingreso, el curso será al inicio de la actividad y dentro de la jornada laboral.	Las empresas de más de 6 trabajadores deberán elaborar los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas. Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la embarazada, se la cambiará a otro puesto, previamente consensuado con la representación del personal.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ALICANTE	Las partes coinciden en la necesidad de crear un servicio mancomunado de prevención para el sector con carácter provincial.	En las empresas de menos de 6 trabajadores y aquellas que carezcan de órganos de representación propios en materia preventiva, cada una de las partes firmantes del convenio designará a su cargo un supervisor de prevención que debe ser miembro de las organizaciones sindicales y empresariales, no pudiendo ostentar la condición de trabajador por cuenta ajena en cualquier empresa del sector. Las funciones del supervisor son: • Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la prevención. • Promover y aumentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa. • Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención y la contaminación del medio ambiente. Los supervisores podrán visitar los lugares de trabajo en su función de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores.
ALMERÍA	Comisión Paritaria de Salud Laboral, que deberá reunirse al menos 2 veces al año, con las siguientes funciones: promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y de la información y formación preventiva, colaborar con la Admón., analizar la siniestralidad del sector, etc.	Crean la figura de Delegado Territorial de Seguridad y Salud Laboral. Formación del puesto de trabajo en salud laboral al comienzo de la relación laboral y cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ASTURIAS	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud con funciones de diagnóstico de la situación. Programas de actuación en función de los riesgos detectados, seguimiento y vigilancia de los acuerdos, actuar como órgano consultivo de las empresas y promover campañas de prevención. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención será considerado como trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario del art. 68 del ET y el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las convocadas por el empresario, el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen. El Comité de Seguridad y Salud está facultado para: • Conocer directamente la situación de la prevención en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas. • Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo. • Conocer y analizar los daños, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas. • Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. • Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia, el resultado de los controles periódicos, las estadísticas de accidentes, el programa formativo, los proyectos de implantación de nuevas tecnologías, etc.	Crean la figura de Delegado Territorial de Prevención con amplias funciones de supervisión y asesoramiento. Ocurrido un accidente, la empresa lo comunicará al Delegado de prevención o, en su caso, el secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez se pondrá en contacto con los miembros del Comité para que intervengan y se informe de lo ocurrido, para poder determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
BALEARES	Comisión de Salud Laboral de carácter consultivo con la obligación de emitir informes y asesoramiento a las empresas. Delegados de prevención: • De 5 a 100: 2 delegados. • De 101 a 500: 3 delegados. • De 501 a 1.000: 4 delegados.	
BARCELONA	Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para desarrollar y consensuar las políticas de prevención y medio ambiente, proponiéndose los siguientes objetivos: • Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como vigilancia de la salud y medio ambiente. • Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando la información necesaria al objeto de analizar los elementos que intervienen en los accidentes y posibles actuaciones al respecto. Comités de Seguridad y Salud Intercentros. El Delegado de prevención participara en la investigación de los accidentes graves y muy graves.	
BURGOS	Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral con las siguientes funciones: • Promover una adecuada formación e información sobre salud en el trabajo. • Estudiar los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector. • Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial, Mutuas y las propias empresas sobre trabajos tóxicos, penosos, etc. • Mediación, conciliación y arbitraje.	Las empresas deben dotarse de un plan de prevención, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, participando en él los representantes de los trabajadores y las organizaciones firmantes del convenio. Se elaborará un plan de emergencia y evacuación con la participación de los representantes de los trabajadores.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
CÁDIZ	Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales con las siguientes funciones: • Promover e impulsar la política preventiva en el sector. • Relación de estudios sobre accidentalidad y enfermedades. • Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas. • Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la LPRL. • Promover acciones formativas e informativas. • Cualesquiera otras actividades relacionadas con la Seguridad y Salud. La Comisión tiene competencia para determinar aquellos puestos de trabajo que habrán de devengar el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, previo dictamen de la Inspección de Trabajo.	En las empresas de menos de 6 trabajadores y aquellas que carezcan de órganos de representación de los trabajadores, se nombrará una subcomisión de prevención provincial con las funciones de la Comisión Paritaria de Prevención. La Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos tiene competencias para determinar los puestos de trabajo que devengan el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, previo dictamen de la inspección de trabajo.
CANTABRIA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral son el objetivo de: • Estudiar e identificar las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad. • Plan de formación para Delegados y Responsables de la Prevención. • Campañas de información, etc. La Comisión buscará fórmulas para generar su propio Gabinete de Salud Laboral.	
CASTELLÓN		Se acuerda crear una Comisión de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
CIUDAD REAL	Comisión de Seguridad y Salud.	
CÓRDOBA	Comité de Seguridad y Salud. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito horario mensual. No obstante, será considerado como tiempo efectivo, sin imputación a dicho crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario y el destinado a las visitas del art. 36, a) y c) de la LPRL.	Los Delegados de prevención tendrán derecho a asistir a 1 curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del convenio dentro de la jornada laboral, sin que afecte al cómputo horario de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.
CORUÑA, LA	Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo, con funciones de: • Promoción de la formación e información en temas de seguridad y salud. • Conocer los estudios realizados por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas y empresas sobre los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales. • Proponer y prever las medidas técnicas.	
CUENCA	Según LPRL.	
GERONA		La Comisión Paritaria del convenio efectuará un seguimiento de los acuerdos en materia preventiva evaluando la aplicación de la LPRL. Se delega en dicha Comisión que plantee y acuerde un convenio de colaboración con las Mutuas e instituciones públicas provinciales, con el fin de elaborar y llevar a la práctica un programa de:

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
GERONA *(continuación...)*		• Elaboración de un estudio por comarcas de la situación y número de Comités de Prevención. • Efectuar la elección y constitución de los comités y delegados de prevención. • Desarrollar la formación de la seguridad y salud laboral para los delegados y comités de prevención, ampliándola a los profesionales de gestión de la empresa y a los empresarios. Para conseguir tales objetivos se propone: • Bolsa de horas sindicales de su crédito horario de acuerdo con los delegados de personal y la empresa. • Técnicos de las mutuas. • Programas de formación continua.
GRANADA	Según LPRL.	Los Delegados de Prevención ponderarán los siguientes supuestos de inclemencia del tiempo: • Trabajos a la intemperie cuando la temperatura sea menos de 5º bajo cero. • Trabajos que hayan de realizarse bajo lluvia o nieve. • Trabajar a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra sea mayor de 40º. • Cuando en estos supuestos los trabajadores no puedan prestar sus servicios, solo se recuperarán las horas no trabajadas cuando la suspensión por esas causas exceda de 3 días al mes. • El viento que suponga grandes riesgos de accidente.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
GUADALAJARA	Comisión de Seguridad Laboral con la misión de solicitar datos a las empresas para hacer el seguimiento y estudio de la LPRL.	Una vez elaborado el mapa de riesgos de cada empresa se elaborará el mapa de riesgos provincial. Los delegados de prevención de cada empresa dispondrán del tiempo necesario para obtener la capacidad correspondiente al programa formativo de nivel básico del RD 39/1997.
GUIPÚZCOA	Delegado de Prevención en las empresas de **menos 50 trabajadores**. En las que tengan **50 trabajadores o más**, el Comité de Seguridad y Salud se compondrá de un presidente, el Jefe del Servicio Médico de la Empresa propio o mancomunado, un técnico en Seguridad, y un conjunto de mandos a estimar por la empresa, así como una representación de los trabajadores designados por los sindicatos o por los trabajadores, en función de la plantilla: • De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes. • De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes. • De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes. • De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes. • Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes. Igualmente, habrá un secretario elegido por el Comité. No computa en el crédito horario el tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario o el destinado a visitas. Los Delegados pueden disponer de un crédito horario adicional de: Empresas de: • Hasta 75 trabajadores: 2 h/mes. • De 76 a 150: 3 h/mes.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
GUIPÚZCOA *(continuación...)*	• De 151 a 250: 4 h/mes. • De 251 en adelante: 5 h/mes. Igualmente, disponen de los permisos retribuidos para formación. Comité de Seguridad y Salud, junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades: • Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de los programas de prevención y salud laboral. • Proponer el orden de prioridades. • Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo. • Transmitir a los trabajadores afectados la información sobre medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes. • Requerir al empresario para la adopción de medidas específicas de protección o vigilancia en puestos de evidente peligrosidad o riesgo. • Colaborar con el Servicio Médico, Mandos y Técnico de Seguridad en la implantación y control de las medidas preventivas. • Disponer del asesoramiento de los Servicios Médicos y del Técnico de Seguridad. Se crea una Subcomisión de Seguridad y Salud en el seno de la Comisión Mixta.	
HUELVA		Se amplía el crédito del artículo 68 ET en 9 horas más al mes a los delegados de Prevención con las debidas acreditaciones.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
HUESCA	Comisión de Salud Laboral.	
JAÉN	Comisión Provincial de Seguridad y Salud, con las siguientes funciones: • Promover una adecuada formación e información en seguridad y salud. • Estudiar conjuntamente los accidentes o enfermedades profesionales del sector. • Mediación y arbitraje.	**Delegado Territorial de Seguridad y Salud**, procediéndose al nombramiento de 2 delegados, uno por UGT y otro por CC.OO., que destinarán todo el tiempo de trabajo a esta actividad. Se considera como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los Delegados de Prevención: las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las reuniones convocadas por el empresario, el tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo, y el tiempo necesario para ser informado por el empresario sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.
LEÓN	Comisión Paritaria en PRL. Delegado de Prevención según LPRL.	
LUGO	Comisión Paritaria Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales con funciones de: • Promover la observación de la LPRL. • Asesorar a los empresarios y trabajadores para evitar y reducir accidentes. • Dar a conocer la normativa sobre salud laboral. • Solicitar informes sobre resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.	
MADRID	Comisión Técnica sobre Salud Laboral.	
MÁLAGA		Cada empresa elabora un plan de prevención de riesgos en colaboración con los Delegados de prevención, Mutua patronal y el Centro Provincial de Seguridad y Salud en el trabajo.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
MURCIA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral para: • Estudiar y difundir las medidas pertinentes para la prevención de riesgos. • Propuesta a las autoridades competentes de aquellas medidas que se consideren procedentes en la materia. • Asesoramiento, previa consulta con los responsables de las empresas. • Seguimiento de la evolución de riesgos por los representantes de los trabajadores. • Instar la presentación de la evaluación de riesgos y las medidas para su prevención. • Los delegados de prevención podrán acumular las horas mensuales.	
NAVARRA	Comisión de Salud Laboral, cuyos objetivos prioritarios son los de formación, información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos en las empresas que lo soliciten y en las que por su dimensión no vengan obligadas por la LPRL.	Delegado Territorial de Prevención, junto con los representantes de las par tes firmantes realizarán en las empresas que no tengan Delegados de Prevención las funciones que tienen designadas por ley. A petición de las partes firmantes del convenio en las empresas que sí tengan delegados y Comité de Salud Laboral, podrán realizar labores de asesoramiento e información.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ORENSE	Comité Seguridad e Higiene en el Trabajo. Vigilantes de seguridad e higiene que estarán compuestos por: • Empresas de 0 a 25 trabajadores: 1 miembro. • Empresas de 25 a 50 trabajadores: 2 miembros. • Empresas de 50 a 100 trabajadores: 4 miembros. • Más de 100 trabajadores: Comité de seguridad e higiene. El Comité es elegido por todos los trabajadores del cuadro de personal. En todo centro de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo, formado por los delegados de prevención y por igual número de representantes del empresario. Este órgano de participación y diálogo elabora, controla y evalúa los planes programados de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos.	Todo centro de trabajo se dotará de un Plan de Prevención anual o plurianual y de los servicios técnicos necesarios. Los representantes de los trabajadores y de las organizaciones firmantes del convenio, participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación. El Plan llevará consigo: • La elaboración de mapas de riesgo. • La determinación de recursos humanos específicos y económicos para llevarlo a cabo. • La fijación de objetivos preventivos. • La determinación de los riesgos, su gravedad y extensión. • Los plazos para su desarrollo. • La forma de intervención sindical en su elaboración, control y ejecución. • Un plan de formación complementario. Evaluaciones ambientales: Todo puesto de trabajo con exposición a agentes químicos o físicos, deberá ser evaluado en un plazo no superior a 6 meses, y los resultados deben ser comunicados a los representantes de los trabajadores.
PALENCIA	Según LPRL. Comisión Paritaria de Salud Laboral.	La Evaluación de riesgos debe determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de las embarazadas o con partos recientes, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
PALMAS, LAS	Comisión Sectorial de Prevención.	
PONTEVEDRA	Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riesgos Laborales con funciones de: • Promover una adecuada formación e información sobre prevención de riesgos. • Conocer los estudios realizados por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas y las propias empresas sobre toxicidad, penosidad y peligrosidad. • Proponer y prever medidas técnicas.	Aprueban un reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, acordado entre Delegados de Prevención y representantes de la empresa que constituyen el Comité de Seguridad y Salud. Las partes acuerdan aprobar el Reglamento de la Comisión Sectorial Interprofesional de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad.
SALAMANCA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral para el seguimiento y evolución de la aplicación de la LPRL y sus normas de desarrollo.	
SEGOVIA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral para el seguimiento y evolución de la LPRL y sus normas de desarrollo, la cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer y obligar, si es preciso, el cumplimiento de la ley y sus normas.	Las empresas que trabajen con tóxicos realizarán eco-auditorías con control del Comité de Empresa, Delegados de Personal y de las Secciones sindicales, informando a los Delegados de Prevención. Pondrán en marcha planes para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos, objetivos de ahorro y eficacia energética, etc. Crean la figura del **Delegado Provincial de Seguridad y Salud Laboral**. Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas de tiempo de trabajo para su formación específica.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
SEVILLA	Comisión Provincial de Seguridad y Salud, con las siguientes funciones: • De promoción, formación e información de la seguridad y salud. • Asesoramiento. • Seguimiento del cumplimiento de la LPRL. • Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedad profesional.	Se acuerda designar un delegado de Prevención Sectorial por cada una de las partes firmantes del convenio, con fines de asesoramiento. Las visitas a las empresas se realizarán siempre con el concurso de los 3 Delegados.
SORIA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral para el seguimiento y evolución de la LPRL y sus normas de desarrollo, la cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer y obligar, si es preciso, el cumplimiento de la LPRL.	Los Delegados de Prevención tienen derecho a 40 h anuales para su formación.
TARRAGONA	Comisión para la prevención de riesgos laborales con el objetivo de: • Realizar estudios, análisis y diagnósticos de trabajo. • Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de formación e información. • Seguimiento y estudio de la siniestralidad del sector. • Conocer y mediar en los problemas que surjan en la materia. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
TENERIFE	Comisión de Salud Laboral con funciones de: • Aplicación y desarrollo de la LPRL. • Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de los planes de prevención y formación. La formación de los Delegados se equipará a los de nivel básico de 30 horas. • Elaborar propuestas de colaboración con las Mutuas, e Instituciones Públicas. • Colaborar con las pymes.	Las empresas no podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos cuando estos no tengan la cualificación adecuada, ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos. Las empresas se obligan a impartir anualmente, un curso (mínimo 30 horas), para la formación de los Delegados de Prevención.
TERUEL	Comisión de Salud Laboral con la finalidad de potenciar las acciones preventivas.	
TOLEDO	Se remite a la LPRL, reproduciendo diversos artículos de la misma, en relación con las competencias de los Delegados de Prevención.	Los Delegados de Prevención disponen de 3 h adicionales a las establecidas en LPRL.
VALENCIA	Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de establecer el cauce adecuado de solución de conflictos en esta materia.	En las empresas de menos de 6 trabajadores y en aquellas que carezcan de sus órganos propios de representación en esta materia preventiva, cada una de las partes, designará a su cargo a 10 **Supervisores de prevención de ámbito provincial** con las siguientes funciones: • Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva. • Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
VALENCIA *(continuaión...)*		• Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa, así como de la contaminación atmosférica. Podrán realizar visitas a los lugares de trabajo en su labor de vigilancia y control, dando cuenta de sus actuaciones a la Comisión Paritaria.
VALLADOLID	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral para el seguimiento y evolución de la aplicación de la LPRL y sus normas de desarrollo. Regula de forma exhaustiva las obligaciones de empresas y trabajadores, reproduciendo la LPRL, así como las competencias y facultades de los Delegados de prevención y del comité de Seguridad y Salud.	
VIZCAYA	Se remite a la LPRL. Comité de Seguridad y salud para empresas de 50 o más trabajadores.	
ZAMORA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud laboral.	
ZARAGOZA	Comisión Paritaria de Salud Laboral con funciones de: • Conocimiento de las cuestiones o problemas que se le sometan. • Elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación y vigilancia de la salud. • Seguimiento de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y demás instituciones que intervienen en esta materia. • Seguimiento y estudio de la siniestralidad del sector.	

CAPÍTULO 12.
CLÁUSULAS MEDIOAMBIENTALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL

12.1. CLÁUSULAS MEDIOAMBIENTALES

En la actualidad, son **muy escasas** las referencias al medioambiente en los convenios colectivos sectoriales del Sector. Los pocos convenios que lo hacen se limitan a realizar declaraciones programáticas, a pesar de que estamos ante una materia que afecta claramente a las condiciones de trabajo y empleo, al medioambiente de trabajo, entendiendo por tal las distintas condiciones materiales, y también no materiales, en las que desarrolla su actividad el trabajador.

El medioambiente de trabajo tiene una clara proyección en la seguridad y salud de las personas trabajadoras. No en vano existen obligaciones tanto de tutela y protección de la seguridad y salud en el trabajo, a las que hace mención la Constitución Española (art. 15 y 40.2), como de responsabilidad de los poderes públicos y, desde luego, de los empresarios, en la adopción de medidas preventivas sobre dicha cuestión en el ámbito laboral.

La seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto la tutela integral de la salud de las personas trabajadores o, lo que es lo mismo, la protección de su vida y de su integridad física y moral. En este sentido, el art. 15 de la CE proyectaría su eficacia protectora sustrayendo de modo absoluto los bienes jurídicos de la vida e integridad física y moral de las eventuales lesiones que en ellas pudieran causarse y que fueran debidas, entre otras, a las necesidades de la organización y la producción.

Los convenios colectivos, dentro de su heterogéneo contenido, serían el mecanismo idóneo para incorporar como materia propio la medioambiental, ya que este tiene cabida en el amplio ámbito objetivo al que invita el art. 85,1 ET, al decir este que:

> «Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales».

El art. 84.4 ET reserva a la negociación colectiva sectorial estatal la regulación de las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene», ámbito en que se englobaría la cuestión medioambiental. Sin embargo, el CEM no ha entrado a regular esta materia más allá de establecer en su art. 75, relativo a los delegados de prevención, que «los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente».

El CEM también señala que las empresas están obligadas a realizar reconocimientos médicos anuales o a considerar como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos en el medioambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente.

Así pues, estamos ante una materia que cada día tiene mayor relevancia y protagonismo en todos los ámbitos. El medioambiente, la transición ecológica, etc., son, sin duda, unos de los temas de nuestro tiempo y, por ello, veremos cada vez más alusiones al mismo en los convenios colectivos. La negociación colectiva debería, de esta manera, centrarse únicamente en sus aspectos preventivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y no tanto, seguramente, en sus rasgos de alto contenido técnico, que escapan a la normativa laboral, ni en aquellos que impliquen un previsible aumento de los costes laborales para las empresas.

El CEM está llamado en los próximos años a regular aspectos programáticos sobre esta materia, en concreto, los contenidos formativos que se vayan a impartir a las personas trabajadoras y el impulso de protocolos, criterios, etc. Estos últimos, de hecho, los tendrían que desarrollar los convenios provinciales de ámbito inferior, quienes tendrán que abordar, además, cuestiones concretas relativas al crédito horario de los delegados de prevención, la creación de comisiones paritarias específicas, evaluaciones de riesgos de las nuevas tecnologías o procesos productivos, riesgos durante el embarazo, etc.

En la actualidad, los pocos convenios colectivos provinciales que mencionan al medioambiente, se limitan, en general, a efectuar declaraciones generalistas.

En **Asturias**, se crea una Comisión Paritaria de seguridad, salud laboral, y medioambiente, señalando la necesidad de fomentar la «integración de la gestión medioambiental en el seno de las empresas».

En **Pontevedra**, se pacta la atribución al Comité de Seguridad y Salud de funciones ambientales relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.

En **Orense**, todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos debe ser objeto de evaluación. Los resultados deben comunicarse al trabajador afectado y a los delegados de prevención. Hasta que no existan valores europeos o nacionales, los valores límites son los establecidos por el INSHT y los gabinetes provinciales de seguridad y salud.

En **Salamanca**, **Segovia** y **Valladolid** se establecen diversos objetivos empresariales en materia de medioambiente. En la primera de las provincias, las empresas se comprometen a lo siguiente:

- **Cumplimiento** escrupuloso de la legislación medioambiental.
- **Colaboración** con las Administraciones Públicas: prestar apoyo a las diferentes Administraciones Públicas en la búsqueda de soluciones a los problemas medioambientales. Colaborar en actuaciones cuyo objetivo fundamental sea la preservación y cuidado del medioambiente.
- Incorporación de criterios de **gestión**, **dirección** y **producción** comprometidos con el medioambiente: el compromiso con la adopción de las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo de contaminación ambiental o para minimizar sus efectos en caso de que se produjera cualquier accidente.
- Fomento de la información, educación y la formación ambiental del personal de la empresa y colaboración con la sociedad en general y con los organismos implicados en esta tarea.

En **Valladolid**, las partes firmantes del convenio consideran necesario que las empresas y las personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, reduciendo el impacto ambiental de la actividad y aplicando los principios de la economía circular. También consideran que la protección del medioambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una transición ecológica justa y una mejor adaptación de los procesos productivos a las nuevas exigencias ambientales. La protección del medioambiente es un elemento fundamental para poder desarrollar de forma sostenible la actividad de la empresa y uno de los principios básicos de la responsabilidad social corporativa. Las partes firmantes de este convenio impulsarán una mayor implicación de cuantos intervienen en el proceso productivo, al objeto de conseguir una eficiente gestión ambiental de la empresa.

Segovia es el convenio que ha ido más lejos, ya que pacta que las empresas que trabajen con productos tóxicos tienen que realizar ecoauditorías sometidas al control del Comité de Empresa, delegados de personal y de las secciones sindicales en todo el proceso.

- **Informarán** a los delegados de prevención sobre la gestión medioambiental de la empresa.
- **Dotarán** a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, y en su defecto a los delegados de prevención, de la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.
- **Pondrán** en marcha planes para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos, objetivos de ahorro y eficacia energética, proyectos de ahorro y depuración de aguas y sustituciones de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

En las empresas en que la ecoauditoría haya detectado alguno de los problemas de los enumerados, y siempre con la participación de los Comités de Seguridad y Salud o los delegados de prevención, se tomarán, de inmediato, las medidas oportunas para resolver el problema.

En **Huesca** y **Zaragoza**, las partes firmantes de ambos convenios consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medioambiente y el desarrollo sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Señalan que se derivan efectos positivos de la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que pueden conllevar los procesos de adaptación, no solo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una conse-

cuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del Sector Metal de dichas provincias debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y sostenibilidad y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Dichos convenios consideran fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- **Promover** y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medioambiente, concretando las medidas que se deben adoptar.
- **Establecer** unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- **Demostrar** a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- **Mejorar** la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Las partes signatarias de estos convenios, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, las empresas de actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.

CAPÍTULO 13.
IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

13.1. IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de forma genérica, obliga a todas las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Esas medidas deberán negociarse y, en su caso acordarse, con los representantes legales de los trabajadores. De forma específica, para las empresas de más de 250 trabajadores tales medidas se dirigirán a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Este umbral ha sido modificado por el Real Decreto Ley 6/2019.

Igualmente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas en las que el convenio colectivo de aplicación así lo prevea o cuando la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para las demás empresas la elaboración e implantación del plan de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto colectivo se recomienda acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

La realización del diagnóstico de situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad es competencia de la empresa, e irá destinado a identificar la posible existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres, carentes de una justificación objetiva y razonable.

La Ley de Igualdad habilita a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas y en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo que se trate.

Respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario el establecimiento de los términos en que el trabajador ejercitará, por un lado, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por otro, el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

Por otra parte, se reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

La Ley de Igualdad recoge una obligación general de las empresas 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 denuncia. A tal fin, la ley prevé la posibilidad de establecer medidas que, en este caso, deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, a quienes obliga la ley a colaborar para la consecución de dicho objetivo.

Resulta recomendable la articulación de procedimientos específicos para la prevención de estas situaciones, y dar cauce, en su caso, a posi-

bles denuncias o reclamaciones. A tal efecto puede servir de orientación el contenido del artículo 62 de la ley que establece el protocolo de actuación de las Administraciones Públicas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, la normativa que en esencia regula los aspectos básicos es:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Modificado por el RDL 6/2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La mayoría de los convenios colectivos recogen los instrumentos de conciliación de la normativa citada que fundamentalmente son los siguientes:

Cuadro N.º 50. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN

INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
MATERNIDAD		16 semanas, posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre.	100 % de la base reguladora (SS).	SÍ	SÍ	Artículos 45.1 y 48.4 ET.
PATERNIDAD		4 semanas ininterrumpidas.	100 % de la base reguladora (SS).	SÍ	SÍ	Artículos 45.1 y 48 bis ET.
EXCEDENCIA	Cuidado de hijo	Hasta 3 años.		SÍ	1.er año derecho a la reserva del puesto de trabajo y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Artículos 46.3 ET.
	Cuidado de familiar dependiente.	Hasta 2 años.	No retribuido.	Solo 2 años.		
RETRIBUCIÓN	Cuidado de menor de 12 años.	Hasta menor cumpla 12 años.	No retribuido.	Solo 2 años.	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Art. 34.8, 37.6 y 53.4.b) ET
	Cuidado de familiar dependiente.	No limite.	No retribuido.			
	Cuidado de hijo menor con enfermedad grave.	Hasta menor cumpla 18 años.	100 % de la base reguladora (SS).			

INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
OTROS PERMISOS	Nacimiento de hijo.	2 días.	100% del salario (Empresa).	SÍ	Contrato no se suspende.	Art. 37.3 ET.
	Exámenes prenatales.	No límite.				
	Hospitalización/ Accidente/ Intervención de familiar.	2 a 4 días				
	Nacimiento de hijo prematuro.	1 hora diaria.				Art. 37.5 ET
	Lactancia.	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Posibilidad de acumular.				Art. 37.4 ET
RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA		Hasta que se inicie permiso maternidad/ lactante cumpla 9 meses/desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.	100% de la base reguladora (SS).	SÍ	SÍ	Artículos 48.8 ET

Los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover la igualdad de oportunidades entre los sexos en el ámbito laboral. En la industria del metal son ya numerosos los convenios provinciales que abordan esta materia de la igualdad de oportunidades entre los sexos y recogen los cambios legislativos recientes que intentan conciliar vida laboral y familiar.

El punto de partida lo constituyen la Ley Orgánica 3/2007 (igualdad efectiva de mujeres y hombres) y la Ley 39/1999 (conciliación de la vida familiar y laboral), disposiciones que reproducen, o a las que se remiten los convenios para regular estas materias.

En relación a las cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva son varios los que contienen declaraciones expresas de carácter general, a favor de una mayor contratación de mujeres en los centros de producción afectados o prohibiendo la discriminación por razón de género, refiriéndose a determinadas condiciones de trabajo, como el acceso a los puestos de trabajo, la promoción o formación, y la materia retributiva.

El embarazo, el cuidado de los hijos y de otros familiares, por parte de las mujeres constituyen, sin duda, un factor decisivo en el mantenimiento de los niveles de desequilibrio entre los sexos, y como consecuencia de ello suelen ser estas cuestiones lógicamente las más tratadas en los convenios del sector, estableciendo buena parte de ellos que, en caso de embarazo o durante la lactancia y siempre que las condiciones de trabajo puedan afectar al feto o a la madre, esta tendrá el derecho a cambiar de puesto de trabajo o de turno, previa justificación médica, respetándose siempre las condiciones salariales y con reincorporación automática al mismo o similar puesto cuando termine dicha situación.

En este sentido, son varios los convenios que en mayor o menor medida hacen referencia a la protección en casos de riesgo de salud y seguridad en el trabajo de la mujer embarazada o que haya dado a luz, evitando las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas, o simplemente excluyendo a

la mujer de la realización de trabajos catalogados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Un buen número de convenios establecen la posibilidad de acumular el permiso de lactancia por jornadas laborables completas.

La suspensión por maternidad, con reserva de puesto de trabajo, es otra de las cuestiones más tratadas en los convenios provinciales, haciendo mención explícita al derecho de suspensión del contrato por maternidad que recoge el ET, y normalmente especificando la ampliación de las 16 semanas, con 2 semanas más en caso de parto múltiple.

También suele regularse el derecho a los períodos de ausencia al trabajo, de forma remunerada, para la asistencia a cursos de preparación al parto, exámenes médicos prenatales, e incluso en algún convenio estos períodos se otorgan cuando la trabajadora decide someterse a técnicas de reproducción asistida.

Un número cada vez mayor de convenios recogen la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por paternidad durante 13 días ininterrumpidos, más otros 2 días por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, de conformidad con lo establecido en el ET.

Son también objeto de regulación aspectos como los permisos retribuidos, la reducción de jornada por atención a familiares, las excedencias por maternidad/paternidad o atención a familiares, si bien la mayoría de los convenios reproducen lo establecido en la norma legal.

Algunos convenios reconocen también en caso de excedencia para el cuidado de los hijos el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como el reingreso automático, durante los 3 años de la excedencia.

Destacamos, también en relación con la Ley Orgánica 3/2007, que muchos de los convenios, constituyen Comisiones Paritarias de Igualdad para hacer un diagnóstico del sector en esta materia.

En lo relativo al acoso sexual en las relaciones de trabajo hay que señalar que se trata de un asunto que algunos de los convenios lo han recogido, tomando como referencia para ello la redacción del art. 7.º de la Ley Orgánica 3/2007, como ya señalamos en el apartado 8.1 sobre Regulación y tipificación de las faltas laborales.

En definitiva, la mayoría de los convenios colectivos provinciales han incluido en los últimos años, directa o indirectamente, abordar aspectos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar, consagrando el principio de igualdad y no discriminación, a través de la remisión a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras; o de la reproducción de estas normas y de los artículos 34.8, 37.6, 45, 46.3, 48.4, 48 bis y 53.4.b) del ET.

En **Barcelona** y **Tarragona** bajan el umbral de los planes de igualdad a las empresas de más de 200 trabajadores y en **Guadalajara** a las de más de 150. En **Huesca**, las partes negociadoras recomiendan la elaboración de un «Plan de Igualdad Base» para todas las empresas de más de 150 trabajadores.

En materia de igualdad, las organizaciones firmantes del CEM entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector. Por ello, se comprometen a desarrollar directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad, establecer acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva, acordar directrices para la elaboración, estructura y procedimiento de protocolos de prevención del acoso y planes de igualdad. Igualmente, emprenderán la creación de una Comisión de Igualdad.

El BOE del día 7 de marzo de 2019 publicó el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto ley introdujo una excesiva burocratización, un aumento de las obligaciones formales a las empresas que redundará en un incremento de los costes laborales y que puede generar prejuicios a la contratación femenina, no favoreciendo el acceso de la mujer al mercado laboral.

La norma no tiene en cuenta las enormes diferencias en casuística entre los distintos sectores económicos y la tipología empresarial. El sector del metal es tradicionalmente un sector masculinizado. La presencia laboral femenina puede estimarse en el 12-13 % de los trabajadores ocupados en este sector en España, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo. Para invertir dicha problemática debería favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el sector, impulsando en primer lugar una formación profesional adecuada de las mujeres desempleadas.

Entre las principales modificaciones que introdujo dicha norma, destacan las que se señalan a continuación.

13.1.1. Modificación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad (art. 45.2)	Empresas con 50 o más trabajadores. Período transitorio para aprobar estos planes: • Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años. • Empresas de 101 a 150 trabajadores: 2 años. • Empresas de 151 a 249 trabajadores: 1 año.
Contenido del Plan (art. 46.2)	Realización de un diagnóstico con la RLT de los obstáculos en materia de: • Proceso de selección y contratación. • Clasificación profesional. • Formación. • Promoción profesional. • Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial). • Conciliación laboral, personal y familiar. • Infrarrepresentación femenina. • Retribuciones. • Prevención del acoso sexual por razón de sexo.
Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (art. 46.4,5 y 6)	SÍ. Las empresas se encuentran obligadas a inscribir sus planes en este nuevo registro como medida de control.

13.1.2. Modificaciones estatuto de los trabajadores

13.1.2.1. Igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28) y Derechos de información de los representantes (art. 64.3 y 7 a))

A efectos de aclarar la definición de trabajo con igual valor, se establece que este lo será cuando la naturaleza de las funciones o tareas

efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Una de las principales novedades es la obligación para las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Este registro será accesible para todos los trabajadores a través de la representación legal de los trabajadores. Por ello, se establece como obligación el informar anualmente a la representación legal de los trabajadores de la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa incluyendo el registro de salarios del art. 28.2 del ET.

Se considerará que existe brecha salarial cuando en una empresa, con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

En estos casos, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

13.1.2.2. Jornada (Art. 34). Se modifica el apartado 34.8

Dentro del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación, se incluye una referencia a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia. Asimismo, se hace referencia a que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Esta nueva regulación no ofrece ninguna definición de «razonabilidad» y «proporcionalidad», con los consiguientes problemas que estos conceptos jurídicos indeterminados pueden traer consigo.

Se establece la obligación, para la negociación colectiva, de pactar los términos del ejercicio de este derecho de adaptación con criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

En ausencia de regulación, empresa y trabajador deberán negociar durante un período máximo de 30 días los términos de adaptación de la jornada. Las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o antes de la finalización de este si existe un cambio de las circunstancias que lo justifique.

13.1.2.3. Descanso semanal, fiestas y permisos (art. 37)

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo (art. 37.2b)) Permiso de 2 días. Desaparece	Desaparece.
Permiso de Lactancia (art. 37.4)	Se reconoce este permiso a ambos progenitores. Si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el período de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses. En este caso se reduciría el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.
Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (art. 37.5)	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario.
Concreción horaria y determinación del momento de disfrute (art. 37.7)	Se amplía al permiso por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización después del parto.

En este sentido, se crea una nueva prestación de Seguridad Social por «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» (art. 183 LGSS). La situación protegida es la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 del ET, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

13.1.2.4. Excedencias (art. 46)

En el caso de excedencia por cuidado de hijos, cuando la familia tenga reconocida la condición de familia numerosa, se ampliará la reserva de puesto a 18 meses (en vez de los 15 reconocidos con anterioridad) en el caso de que ambos progenitores disfruten de este derecho con la misma duración y régimen.

13.1.2.5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48)

Tras esta nueva regulación que terminará su implantación gradual en 2021, el llamado permiso de maternidad y el permiso de paternidad, quedan igualados y englobados en el término «suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor», sin distinguir por tanto entre progenitores o sexos.

Las principales modificaciones sufridas a este respecto que entraron en vigor a partir del 1 de abril de 2019 son las siguientes:

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19	
Permiso de maternidad.	Permiso de nacimiento. Implementación gradual hasta 2021.	16 semanas: • 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto para ambos progenitores. Tras estas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa).

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19	
(continuación...)		16 semanas: • Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución del disfrute de este derecho. • Hasta el 2021: • 2019: 8 semanas, 2 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. • 2020: 12 semanas, 4 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 2 semanas de su permiso no obligatorio.

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.	• 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas 6 primeras semanas deberán disfrutarse tras resolución judicial o decisión administrativa. • Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento.
Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto.	Se elimina la prevalencia por la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos

El BOE de 14 de octubre de 2020, publicó dos Reales Decretos sobre la materia de igualdad en las empresas: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor a los 3 meses desde el 14 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor a los 6 meses desde el 14 de octubre.

13.1.3. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

13.1.3.1. Definición de los planes de igualdad

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

Los planes vigentes a 14 de octubre deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.

13.1.3.2. Están obligadas a tener plan de igualdad

- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2021).
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2022).
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan.

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la RLT.

A estos efectos, se regula un mecanismo de cuantificación del número de trabajadores teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo trabajadores fijos discontinuos, trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos de puesta a disposición.

13.1.3.3. Diagnóstico de situación

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad y ha de permitir obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Su contenido mínimo es el siguiente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para la elaboración del diagnóstico se deben atender a los criterios específicos regulados en el anexo de la norma.

13.1.3.4. Ámbito subjetivo

Los planes de igualdad deben comprender a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo los trabajadores puestos a disposición mientras estén en la empresa.

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del mismo, negociado conforme a las reglas para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

13.1.3.5. Contenido mínimo de los planes de igualdad

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe/resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

(continuación...)

- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación, vigilancia y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

13.1.3.6. Vigencia y revisión de los planes

La vigencia de un plan se determina por las partes negociadoras no pudiendo ser superior a 4 años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse, y que deben ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deben revisarse cuando concurran las circunstancias reguladas en el Real Decreto.

13.1.3.7. Procedimiento de negociación

Las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora en los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado los umbrales, debiendo ser negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

En la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de los trabajadores, cuya composición

será proporcional a su representatividad. En representación de los trabajadores pueden estar el comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales si las hubiere, teniendo en cuenta que corresponderá a estas cuando así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores se creará una comisión negociadora integrada (en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados) por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. Esta comisión contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

Constituida la comisión negociadora, sus miembros tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla. Tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos y especialmente, deben observar el deber de sigilo.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

13.1.3.8. Registro de planes de igualdad

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo.

13.1.4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El objetivo de esta norma es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

13.1.4.1. Principio de transparencia retributiva

Las empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de los trabajadores y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Este principio se aplicará a través de los siguientes instrumentos:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Derecho de información de los trabajadores.

13.1.4.2. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

13.1.4.3. Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con la finalidad de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Deben establecerse, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información debe estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La RLT debe ser consultada, con una antelación de al menos 10 días con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, debe ser consultada cuando el registro sea modificado.

En las empresas que cuenten con RLT el acceso al registro se facilitará a los trabajadores a través de esta representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

Cuando no exista RLT, la información que se facilitará a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El período temporal de referencia será con carácter general el año natural.

13.1.4.4. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, la cual ha de permitir:

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva, el cual requiere:
  - La evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
  - La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ha de ofrecer confianza respecto de sus resultados y debe ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.
  - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

(continuación...)

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, que ha de tener el siguiente contenido:
  - Determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
  - Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

13.2. LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El pasado 14 de julio de 2022 entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta ley regula los derechos y obligaciones que tienen las personas, tanto físicas o jurídicas, públicas o privadas; establece los principios de actuación de los poderes públicos, amplía los colectivos que pueden sufrir discriminación, y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación que se pueda producir en una empresa.

Las novedades más importantes que afectan al ámbito laboral, contenidas en esta norma, son:

- Ninguna empresa podrá establecer ningún tipo de **limitación, segregación o exclusión para el acceso por cuenta ajena,** incluyéndose los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, despido u otras causas de extinción de la relación laboral.

- Se prohíbe expresamente por parte del empleador el preguntar sobre las **condiciones de salud** del aspirante al puesto.
- Las empresas deberán implementar las medidas **y/o instrumentos necesarios para poder detectar, prevenir y erradicar toda forma de discriminación** que se pueda producir en el seno de la organización. Ahora bien, la representación legal de las personas trabajadoras **deberá ser informada** de las acciones de responsabilidad social destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social velará por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo y, para ello, incluirá en su plan anual, el desarrollo de **planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación.**
- Mediante **un futuro reglamento** se establecerá la posibilidad de exigir a los empleadores, de más de 250 personas trabajadoras, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de diferencias salariales teniendo en cuenta las causas de discriminación que establece la propia normativa.
- Todas aquellas disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación serán **nulos de pleno derecho.**

Por tanto, con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, se amplían los supuestos de discriminación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose que las empresas deberán disponer de medidas o políticas específicas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación que se pueda producir en la organización.

Ahora bien, en el caso de que se produzca una situación de discriminación en el seno de una empresa y no se hayan aplicado previamente las medidas o procedimientos específicos, la empresa responderá del daño causado por la conducta discriminatoria, proporcionando la indemnización correspondiente y restituyendo a la víctima a su situación anterior a la conducta discriminatoria, siempre y cuando fuese posible.

CUADRO N.º 51. IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
ÁLAVA	Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada, previa justificación médica. Derecho de acumular los períodos de descanso pre y post-parto.		Se recomienda a las empresas la promoción de la igualdad de oportunidades para que ello se traduzca en un incremento del empleo femenino.	Comisión de igualdad para la igualdad de oportunidades que efectuará un diagnóstico de la situación en el plazo de 3 meses para corregir las desigualdades, diagnóstico de situación y en materia de brecha salarial.
ALBACETE	Los puestos de trabajo evaluados con riesgo para la salud de la embarazada se cambiarán por otros previamente consensuados con la representación del personal. Derecho a ausentarse del puesto de trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.		Regula la igualdad, establece medidas sobre contratación, retribuciones, procedimiento de acoso.	
ALICANTE	Excedencia no superior a 3 años para el cuidado de hijos desde su nacimiento o adopción.		Son objetivos para el logro de una igualdad de oportunidades, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
ALMERÍA	En el supuesto de parto, el contrato se suspenderá 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 en caso de parto múltiple. El período se distribuye a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean posteriores al parto. En el caso de adopción o acogimiento, si el hijo es menor de 9 meses, la suspensión será de 16 semanas. En período de lactancia, derecho a 1 hora o ½ hora de reducción de jornada. Reducción de la jornada por motivos familiares y por violencia de género. Excedencia no superior a 3 años. Reserva del puesto de trabajo el 1.er. año.	Se remite al ET en representación del con- trato de trabajo por paternidad y en otros supuestos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		
ASTURIAS	Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Cambio de puesto a la mujer embarazada, previa prescripción médica.		No discriminación por razón de sexo. Comisión Paritaria de Igualdad.	La suspensión en los supuestos de parto será de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 más por cada hijo.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
ÁVILA	En caso de embarazo o durante la lactancia y cuando las condiciones de trabajo afecten a la madre o al feto las mujeres tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el salario y teniendo asegurada la reincorporación a un puesto igual o similar.			
BADAJOZ	Protección de la maternidad, con arreglo a Ley 39/1999 y la Ley Orgánica 3/2007 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Si riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras: adaptación de condiciones o tiempo de trabajo, desempeño de puesto o función diferente, o suspensión del contrato según ET. Derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.			

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
BALEARES	Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de un hijo a partir del nacimiento de este. Sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período extinguiendo el anterior.			Adoptan las disposiciones relativas a excedencia en la Ley 3/2007.
BARCELONA	Acumulación horas lactancia: salvo pacto en contra, con preaviso de 15 días, hasta 85 % de horas que correspondan se disfrutarán en jornadas laborales completas tras el permiso maternal. Resto de horas según ET. Se podrá acumular hasta el 100 %, equivalentes a 14 días laborables de permiso.	Para suspender el contrato por paternidad (conforme a ET) preaviso mínimo de 7 días naturales, o 2 si quiere tras iniciado al día siguiente de finalizar el permiso maternal retribuido	Al objeto de favorecer el empleo, se promocionará la igualdad de oportunidades. El punto de partida es la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualdad de condiciones en materia salarial y en materia de promociones y ascensos. Plan de Igualdad: 50 o más trabajadores.	Objetivo de constituir mesa sectorial en la provincia (también puede ser a nivel de Cataluña) para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Excedencia entre 1 y 5 años para cuidado de dependientes en situación de GI, con derecho a reserva de puesto de trabajo. Se establece un contenido mínimo de los planes de igualdad para las empresas obligadas a aplicarlos. Esas empresas elaboraran un diagnóstico de situación inicial, que deberá notificar a la RLT.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
BURGOS			No habrá discriminación entre categorías femeninas y masculinas. Igualdad de condiciones económicas.	Recoge lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 en relación a la elaboración de los planes de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.
CÁCERES	Cambio de puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada transitoriamente.	Derecho del trabajador a suspender el contrato durante 13 días ininterrumpidos, más 2 días por cada hijo a partir del 2.º en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples (paternidad / maternidad).	Normas de LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: de obligado cumplimiento. Se velará por cumplir con este principio.	Derecho a adaptar duración y distribución de jornada de trabajo para hacer efectivo derecho a conciliar vida personal, familiar y laboral, según se convenga con empresario. Obligación de cumplir normativa en esta materia, en especial lo dispuesto en la Ley 39/1999.
CÁDIZ			Igualdad de condiciones económicas.	
CANTABRIA	Cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada. Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia no podrán realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, ni nocturnos.			

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
CASTELLÓN	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Al menos, período de descanso laboral de 8 semanas antes de parto o adopción, y 8 después. Trabajadoras en período de lactancia: derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo o reducción de jornada normal en ½ hora. Se puede acumular esta licencia.	Excedencia por maternidad/ paternidad: duración no superior a 3 años. Suspensión del contrato por paternidad durante 13 días ininterrumpidos, más 2 días por cada hijo a partir del 2.º en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple (preaviso de al menos 15 días).		Excedencia por cuidado familiares de duración no superior a 2 años y derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 8 años o persona con discapacidad. Remisión a Ley 39/1999 (conciliación de vida familiar y laboral) y a LO 3/2007 (igualdad efectiva de mujeres y hombres) en lo no regulado por convenio.
CIUDAD REAL				Constituyen una Comisión Paritaria de Igualdad de ámbito provincial para el seguimiento de las medidas que se adopten en esta materia.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
CÓRDOBA			Igualdad de trato, igualdad salarial y no discriminación. Elaboración de planes de acción positiva, en las empresas, para incrementar la presencia de las mujeres en las categorías en que estén subrepresentadas.	Reproduce lo previsto en la Ley 39/1.999 de Conciliación sobre la vida familiar y laboral.
CORUÑA, A	Si existe riesgo para la seguridad y salud, o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras: adaptación de condiciones o tiempo de trabajo. Reducción de jornada para trabajadoras en período de lactancia de hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia o acumulación en jornadas completas. Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo.	Suspensión de contrato por paternidad o por nacimiento, adopción o acogimiento según lo establecido en ET.	Compromiso de favorecer una mayor contratación de mujeres para los centros de producción afectados por el convenio.	Excedencia no superior a 2 años para cuidado de familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 8 años o persona con discapacidad. Se crea una comisión paritaria para la igualdad.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
CUENCA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Se remiten a la ley.	13 días por nacimiento más los 2 por permiso por nacimiento.	Prohibición de discriminación. Igualdad de oportunidades.	
GERONA	Los trabajadores que se acojan a la excedencia por maternidad, por un máximo de 1,5 años tendrán derecho a la reincorporación inmediata. No se podrán realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.			La RLT de las empresas de más de 10 trabajadores, tienen derecho a ser informada sobre la masa salarial desagregada por sexo.
GUADALAJARA	Excedencia de hasta 3 años para cuidados de hijos menores de 6 años. Posibilidad de acumular tiempo de lactancia para tomarlo seguido de licencia por maternidad. 1 hora de pausa o reducción jornada (o acumulación en jornadas completas) para trabajadoras en período lactancia.		Igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la organización del trabajo y las condiciones laborales, la promoción e igualdad de condiciones económicas.	Excedencia no superior a 3 años para cuidado de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, Se constituye Comisión Paritaria para asegurar aplicación de medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo. Planes de Igualdad: 150 trabajadores.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
GUIPÚZCOA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada, previo informe médico, si lo hubiera. Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto.		Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación y no discriminación en razón de sexo, edad o afiliación sindical.	Se crea una comisión para realizar un diagnóstico general de la igualdad de oportunidades en el sector y establecer acciones necesarias para la sensibilización.
GRANADA			Se constituye una Comisión Paritaria para elaborar un Plan de Igualdad para el Sector.	
HUELVA				En lo relativo a Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar se remite a la Ley Orgánica 3/2007 y a la 39/1999, respectivamente. Las empresas tomarán las medidas necesarias de acuerdo con la representación de los trabajadores para favorecer a las víctimas de violencia de género.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
HUESCA	La mujer en período de gestación o lactancia natural quedara excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.		Regulan de manera pormenorizada la igualdad de oportunidades, así como lo relativo a los planes de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la ley.	Comisión de Igualdad. Plan de Igualdad Base para empresas de más de 150 trabajadores.
LEÓN			Regulan los planes de Igualdad.	
LÉRIDA	Se remite a la legislación vigente.	Según ley.	Igualdad de condiciones y de remuneración	
LUGO	Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante embarazo o lactancia, o paternidad, conforme a ET. 1 hora de ausencia al trabajo, reducción de jornada en ½ o acumulación de tiempo de lactancia en jornadas completas para trabajadoras en período de lactancia de hijos de menos de 9 meses.			Excedencia no superior a 2 años para cuidado de familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 8 años o persona con discapacidad. Se crea una comisión paritaria para la igualdad.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
LUGO *(continuación...)*	Adaptar condiciones o tiempo de trabajo, o cambiar puesto si riesgo sobre seguridad y salud, o posible repercusión en trabajadoras embarazadas o en período lactancia.			
MADRID				Crean una Comisión Técnica para el estudio de las políticas de Igualdad.
MURCIA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Excedencia no superior a 3 años para cuidados de cada hijo.			Derecho a reducción de jornada para trabajador al cuidado directo de algún menor de 8 años o persona discapacitada. Las partes asumen la filosofía y contenido de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.
NAVARRA	Protección de la maternidad, art. 48.4 ET.		Se recomienda a las empresas que adopten las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.	Regula la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de conformidad con la Ley orgánica 3/22007, y de forma pormenorizada, los de igualdad.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
NAVARRA *(continuación...)*				Se remite igualmente a la Ley 39/1999, en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral.
ORENSE	La mujer embarazada queda excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Cambio de puesto de trabajo, si no es posible pasará a situación de IT previo informe médico.		Prohibición de discriminación e igualdad de oportunidades.	Se crea una Comisión paritaria para adaptar el articulado del convenio a la legislación vigente en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.
PALMAS, LAS				Se constituye una Comisión Paritaria de igualdad para hacer diagnóstico del sector en relación con LO 3/2007, sobre la igualdad efectiva de hombre y mujer. El Comité de Empresa velará por los principios de no discriminación e igualdad de sexo.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
PALENCIA	Cambio de puesto de trabajo, previo dictamen médico, en el embarazo y el período de lactancia. La mujer embarazada queda excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Derecho a ausentarse del trabajo para exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto.	Derecho a suspensión del trabajo, según el art. 48 bis del ET.	Recoge un capítulo con medios para la promoción de la igualdad, recogiendo lo relativo a los planes de igualdad.	Excedencia para cuidado de cada hijo, por plazo no superior a 3 años.
PONTEVEDRA	Reducción de jornada por guarda legal de menores y permiso por lactancia de hijo menor de 9 meses. Excedencia por cuidado de hijos no superior a 3 años con reingreso automático. Cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada. Derecho a suspensión del puesto de trabajo, según artículo 48.4 y 5 ET.			En los supuestos del artículo 48.4 y 5 ET, la empresa complementa hasta el 100 % de la base reguladora de la prestación.
RIOJA, LA	ET.	ET.	Declaración de las partes a favor de la igualdad y no discriminación.	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
SALAMANCA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada y también durante la lactancia.			Reducción de jornada diaria de ⅛ y un máximo de la mitad de la duración de aquella para cuidado de menores de 12 años y discapacitados.
SEGOVIA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada, y también en la lactancia. Excedencia por cuidado de hijos no superior a tres años con reingreso automático.		Igualdad de oportunidades económicas, de promoción, etc.	Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación
SORIA	Según ley.	Según ley.		Las partes se comprometen a establecer medidas para la aplicación de la igualdad de trato y no discriminación. Se crea una comisión de Igualdad de oportunidades.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
TARRAGONA	Acumulación horas lactancia: salvo pacto en contra, con preaviso de 15 días, hasta 85 % de horas que correspondan, se disfrutarán en jornadas laborales completas tras el permiso maternal. Resto de horas, según ET. Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo.	Derecho a suspensión de contrato por paternidad (ET).	Se reconoce igualdad de condiciones de trabajo y económicas.	Excedencia de máximo 2 años para trabajadores con familiares con enfermedad grave o invalidez. Permiso de 1 día para conciliación de vida familiar y laboral, preaviso de 48 h. Se constituye mesa sectorial a nivel de Cataluña para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Remisión a Ley sobre conciliación de vida familiar y laboral para lo no dispuesto en convenio Planes de Igualdad: hasta 200 trabajadores. Las empresas de entre 100 y 200 trabajadores tienen la obligación de constituir una Comisión de Igualdad con la figura del responsable sindical de igualdad.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
TENERIFE			Igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación y la promoción. No discriminación por razón de sexo.	
TERUEL		Suspensión de contrato por paternidad conforme a ET.		Derecho a reducir jornada de trabajo para trabajadores que tengan a su cuidado directo menor de 8 años o persona discapacitada.
TOLEDO	1 hora de ausencia del trabajo o de reducción de jornada (pudiendo acumularlo en jornadas completas) para trabajadoras/es por lactancia de hijo menor de 1 año. Cambio de puesto de trabajo. Derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, concedidos de forma remunerada cuando se decida someterse a técnicas de fertilización. Las embarazadas no pueden realizar trabajos nocturnos. Derecho a excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo.		Compromiso de adopción de medidas que impidan discriminación en contratación, ocupación de puestos de trabajo cualificados, condiciones económicas y promoción	Remisión a Ley de conciliación de vida familiar y laboral, y a la Ley Orgánica para igualdad efectiva de hombres y mujeres en lo no previsto en Convenio.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
VALENCIA	Posibilidad de acumular permiso de lactancia por jornadas completas. Excedencia por cuidado de hijos no superior a 3 años con reingreso automático.	Suspensión del contrato por paternidad.	Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos. Ilicitud de cualquier tipo de discriminación.	El Comité de Empresa velará por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
VALLADOLID			Objetivo de establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.	Cualquier reclamación relativa a las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se tratará en la Comisión Paritaria
VIZCAYA			Creación de una Comisión de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que analice la situación en el sector y establezca las acciones necesarias para la sensibilización en esta materia y medida de acción positiva en materia de contratación, formación y promoción.	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
ZAMORA	ET.		Compromiso de mantener la igualdad y no discriminación	
ZARAGOZA	Excedencia por cuidado de hijos no superior a 3 años, con reingreso automático, si se solicita con una antelación de 30 días.		Regulan ampliamente los planes de Igualdad. Crean una comisión para la igualdad.	Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación. Regulan de forma pormenorizada lo relativo a los planes de Igualdad, según la Ley de Igualdad.

CAPÍTULO 14.
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

14.1. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El art. 4 del ET establece, como uno de los derechos básicos de los trabajadores, el de participación en la empresa, y el Título II del mismo texto legal regula los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, señalando el art. 61 que «de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título».

Así pues, la actuación en las empresas de los representantes de los trabajadores se produce a partir de la existencia de unos órganos elegidos por los trabajadores: los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, órganos estos que representan a todos los trabajadores, y que habitualmente se denominan «representantes unitarios o directos».

Igualmente existen otros órganos de representación de los sindicatos con presencia o implantación entre los trabajadores de la empresa. Se trata de las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales, denominados «órganos de representación sindical», y que inicialmente representan a los afiliados a un sindicato pero, en función de la presencia sindical entre los representantes unitarios o directos, pueden llegar a representar también al conjunto de los trabajadores de la empresa.

El contenido de los convenios colectivos provinciales, en materia de derechos de representación sindical, suele ser una mera reproducción o remisión a la normativa legal, ya sea al ET o a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o incluso a Acuerdos Interconfederales históricos, de manera que, al margen de aquellos que tratan esta materia de pasada, regulando solo cuestiones como el crédito horario y su eventual acumulación y remitiendo el resto a la legislación aplicable, la mayoría de los que incorporan un contenido propio lo hacen de forma similar.

Esta falta de desarrollo del régimen legal de la representación sindical se debe a que, en general, los convenios colectivos en esta materia solo pueden efectuar mejoras, incrementar funciones o facilitar actuaciones o garantías a los representantes de los trabajadores. El margen de actuación del convenio queda pues bastante reducido, sobre todo en el caso de la representación unitaria, donde la regulación legal no facilita el desarrollo convencional. No así cuando se trata de los órganos de representación sindical, en los que sí es posible la entrada de regulaciones convencionales.

En relación con la constitución de los órganos de representación la regulación de los convenios provinciales es escasa, limitándose esta a las llamadas cláusulas de transfuguismo, en las que se establece la facultad de los sindicatos de destituir a los miembros del Comité que, habiéndose presentado a las elecciones sindicales dentro de sus listas causen baja en el sindicato por el que son elegidos (Valladolid). Otros convenios prevén la situación que se produce cuando hay variaciones en la plantilla que afectan al número de representantes elegidos inicialmente, procediéndose a su acomodación a las nuevas circunstancias.

Respecto a la representación sindical, los convenios provinciales efectúan escasas innovaciones, consistiendo estas básicamente en flexibilizar la designación de delegados sindicales. Así, se introducen requisitos adicionales a los previstos por la ley para la constitución de las Secciones Sindicales de empresa, reservándose solo a estas un conjunto de derechos suplementarios a los reconocidos por el resto de las secciones.

En cuanto al número de delegados sindicales, la mayoría de los convenios se limitarán a reproducir la regulación de la LOLS, tanto la escala como el porcentaje de audiencia necesario en las elecciones sindicales para que aquella resulte aplicable. No obstante, algunos suelen introducir otros módulos de cálculo a efectos de la designación de delegados sindicales, mediante el establecimiento de requisitos referidos al índice de afiliación (10 %), estableciendo porcentajes superiores.

Entre otros requisitos subjetivos adicionales que suelen contemplarse en los convenios para ser designado delegado sindical, aparte de la habitual previsión acerca de la preferencia por el hecho de que sea miembro del Comité de Empresa, suele establecerse, también, la necesidad de que se trate de un trabajador de la empresa en activo.

Es habitual en algunos convenios provinciales, como es el caso del de Valencia, la previsión referida a los supuestos en los cuales en una empresa existan 3 o más delegados sindicales de un mismo sindicato. En estos casos se establece la posibilidad de que sea uno de ellos el que asuma la representación para aquellas cuestiones que trascienden un único centro de trabajo.

En el cuadro de más abajo se recoge la regulación convencional de los órganos de representación (unitarios y sindicales) de los trabajadores.

14.2. FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de los representantes de los trabajadores en los convenios provinciales de la industria del metal suelen ser una reproducción más o menos literal de la normativa aplicable, o bien se limita a remitirse a la misma, apreciándose, en general, el poco uso de la posibilidad que ofrece el legislador de incrementar las competencias de dichos representantes en la medida en que estas no tienen carácter exhaustivo, sino que se configuran como mínimos que solo pueden mejorarse.

Tampoco se aprecian diferencias reseñables en el tratamiento de esta materia en función del tipo de representación, ya sea unitaria o sindical, estableciéndose un tratamiento equilibrado en la asignación de las competencias que la ley asigna a cada una, aunque predomina un mayor protagonismo de la representación unitaria, bien porque se recoge de forma exclusiva su régimen competencial, bien por la diferencia de tratamiento respecto del previsto

para la representación sindical. En otros casos se aprecia cierta confusión entre las competencias asignadas a una y otra representación.

Como ejemplo de competencias asignadas de forma suplementaria a los representantes unitarios se suele reconocer la facultad de vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma (Sevilla). También suele recogerse la competencia de control sobre eventuales prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal, asignándose a los representantes la facultad de velar por la legalidad de tales procesos (Córdoba, Madrid).

En algunos convenios se establece que el derecho de audiencia de los representantes de los trabajadores por faltas laborales, alcanza no solo a los supuestos de sanciones por faltas muy graves, sino también a las graves, o que se faculta la presencia, a instancias del trabajador, de un representante en la firma del contrato, además de en los casos previstos por la ley, de liquidación o finiquito.

En Guipúzcoa se prevé un derecho de información en materia de contrataciones temporales, que abarca tanto la modalidad contractual, vigencia, prórrogas pactadas, etc., o sobre los exámenes o pruebas que deben realizar los trabajadores.

En relación con la representación sindical, la lista de competencias suele referirse a los delegados sindicales, y consiste en la reproducción de las funciones que les reconoce la ley, y solo en algunos convenios se realiza alguna matización como en Córdoba, que extienden el derecho de audiencia en caso de sanciones contra afiliados. En otros convenios se incluyen para los representantes sindicales competencias previstas para la representación unitaria, como son las relativas a los derechos de información y consulta.

14.3. DERECHOS Y GARANTÍAS

Sobre derechos y garantías, los convenios provinciales también suelen remitirse o reproducir la normativa legal principalmente el art. 68 del ET o el art. 10.3 de LOLS, además de referencias a acuerdos históricos como el AMI. Una de las cuestiones más tratadas es la relativa al crédito horario, que la gran mayoría de los convenios recogen, regulando el número de horas totales siempre por encima del mínimo estatutario, el valor de las mismas y el control de su uso por parte de la Dirección de la empresa.

En algunos convenios se mejora lo dispuesto en el art. 68.e) del ET, estableciendo un número mayor de horas, aunque a veces, se condiciona la ampliación a circunstancias como la imposibilidad de acumulación. En supuestos extraordinarios como conflictos colectivos de trabajo, expedientes de regulación de empleo, se establece también una previsión de mayor número de horas.

Es frecuente también que los convenios modifiquen las escalas del número de trabajadores, introduciendo niveles inferiores (Sevilla o Castellón), a las legales, o eludiendo los niveles superiores, dada la preponderancia de pequeñas y medianas empresas en el ámbito provincial del sector.

En Guipúzcoa, la regulación de la asignación del crédito horario se hace depender tanto de la dimensión de la empresa, como del cumplimiento por parte de los sindicatos de determinados índices de afiliación decrecientes en función de la dimensión de la empresa.

La mayoría de los convenios que regula el crédito horario incorporan la previsión acerca de su acumulación en 1 o varios representantes, y, en consecuencia, la posibilidad de que existan «liberados sindicales». En ocasiones suele limitarse el número de horas acumulables estableciendo un máximo o un porcentaje. Por otra parte, no suele permitirse la acumulación por meses, de forma que las horas que no se utilicen en el mes se

pierden, salvo en algunos convenios que se permite la acumulación por trimestres.

También suele excluirse en el cómputo de crédito horario de las horas correspondientes a la participación de los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio. Por su parte, es frecuente la regulación en algunos convenios de previsiones sobre el valor de la hora sindical retribuida, fijando su valor en el promedio salarial diario que venga percibiendo el trabajador (así ocurre en Ciudad Real y Barcelona).

Por último, señalar que en la mayoría de los convenios la regulación del crédito horario se efectúa para la representación sindical, siendo menos frecuente la regulación para la representación unitaria, dado que se remiten a la ley.

Respecto a cuestiones como el derecho al «tablón de anuncios», el art. 81 del ET, en relación con la representación unitaria lo configura como algo que debe facilitarse siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan. Mientras que en el caso de la representación sindical, el art. 8.2 LOLS establece el derecho al tablón de anuncios pero condicionado para aquellas secciones más representativas o que cuentan con representación en el Comité.

Sobre el uso de locales, los convenios reiteran la eventualidad del derecho a su uso siempre que ello sea posible dependiendo de la dimensión de la misma, estableciendo a veces un umbral mínimo de trabajadores para ello.

Otra de las materias que suelen regular los convenios es la relativa a la recaudación de la cuota sindical a través del descuento en la nómina del interesado, garantizando la exigencia legal de que el descuento se someta a la expresa declaración de voluntad del trabajador afiliado. Algunos convenios supeditan la recaudación de la cuota a la dimensión de la empresa.

Entre las garantías que son objeto de una regulación específica debe señalarse la que establece una prioridad de permanencia para los representantes de los trabajadores en caso de reestructuraciones empresariales que afecten a la plantilla.

Igualmente suele regularse la apertura de expediente contradictorio en supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, ratificando el alcance de la garantía legal, aclarando a veces su extensión a la representación sindical. En Guipúzcoa se regula un procedimiento para modificar la sanción al objeto de dejar constancia de las obligaciones que tiene el empresario al respecto, o para extender temporalmente la garantía más allá de la expiración del mandato representativo.

La regulación convencional de los derechos de asamblea y reunión aparecen en algunos convenios, si bien para reproducir o remitirse al art. 77 y siguiente del ET o se limitan a regular algún aspecto específico de su régimen jurídico.

Los convenios que los regulan suelen fijar un número máximo de asambleas anuales, reproduciendo el régimen de convocatoria, legitimación, información previa sobre la celebración de la reunión, hora, lugar, etc.

La regla general contemplada en la ley es que la reunión se celebre en el centro de trabajo y que tenga lugar fuera de las horas de trabajo. Algún convenio precisa las causas justificativas de una posible negativa de la Dirección de la empresa, basada en que el centro de trabajo no reúna las condiciones para ello, que los trabajadores hayan incumplido las reglas para las convocatorias, que hayan transcurrido menos de 2 meses desde la última asamblea, etc.

Suele contemplarse un número máximo anual de asambleas retribuidas, en contraste con lo que es normal, esto es, que su celebración no supone la concesión de ningún tiempo retribuido.

CUADRO N.º 52. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
ÁLAVA	**Asamblea de Trabajadores:** los trabajadores disponen de 4 horas remuneradas al año como tiempo de trabajo. Las convoca el Comité de Empresa o un 20 % de los trabajadores de la plantilla, la preside el Comité de Empresa o los delegados de personal, debiendo ser comunicada a la Dirección con 24 h de antelación junto con el tiempo de duración, motivos y orden del día. **Delegados de Personal y Comité de Empresa.**	**Secciones Sindicales:** los Delegados de los Sindicatos que dispongan como mínimo de: • 10 % de afiliados en empresas de 25 a 100 trabajadores. • 8 % de afiliados en empresas de 101 a 250. • 6 % de afiliados en empresas de 251 a 500. • 5 % de afiliados en empresas de 501 en adelante dispondrán como máximo de 15 horas al mes. Las secciones sindicales dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta 4 h anuales para reuniones fuera del horario de trabajo, siendo retribuidas solo para sus afiliados debiendo el Delegado comunicar a la empresa la convocatoria con 48 h de antelación, por escrito con expresión de la hora, fecha y orden del día.
ALBACETE		Se establece la acumulación de horas sindicales, previa comunicación a la Dirección de la empresa.
ALICANTE	**Asamblea de Trabajadores:** los trabajadores disponen de 3 reuniones al mes de 2 h de duración fuera de la jornada laboral, debiendo ser comunicada a la Dirección por el Comité o Delegados o por el 25 % de la plantilla con 3 días de antelación con expresión del orden del día. Delegados de Personal y Comité de Empresa	**Secciones Sindicales:** los trabajadores afiliados a un sindicato pueden constituir secciones sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir fuera de las horas de trabajo información sindical. Los de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuentan con Delegados de Personal tendrán derecho a: tablón de anuncios, a la negociación colectiva, a utilizar local adecuado siempre que se trate de empresas de más de 250 trabajadores.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
ALICANTE *(continuación...)*		En los centros de trabajo de más de 250 trabajadores, las secciones sindicales de sindicatos con menos de un 10 % de representación en el Comité de Empresa, estarán representadas por un Delegado Sindical.
ALMERÍA	**Delegados de Personal y Comité de Empresa:** en empresas de hasta 100 trabajadores disponen de 16 h mensuales retribuidas, pudiendo acumularse hasta un máximo de 48 horas en 1 o 2 Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa. Hasta un máximo de 2 delegados de personal del sector que sean miembro de las Ejecutivas provinciales de sindicatos que cuenten con al menos el 10% de dichos delegados, dispondrán de un máximo de 24 h/mes.	**Secciones Sindicales y Delegados Sindicales:** las empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical.
ASTURIAS	**Comités de Empresa y Delgados de Personal**	**Delegados Sindicales:** en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores y cuando los sindicatos tengan en los mismos una afiliación superior al 10 %, la representación de este será ostentada por un delegado sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados de descontará en la nómina la cuota sindical.
ÁVILA	**Comités de Empresa:** crédito de 5 horas mensuales. Pueden acumularse horas dentro de la misma Central Sindical.	**Delegados Sindicales:** crédito de 5 horas mensuales. Pueden acumularse horas dentro de la misma Central Sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
BADAJOZ	**Comité de Empresa y Delegado de Sindicales:** desarrollan las competencias previstas en la normativa legal, ejerciendo la labor de vigilancia respecto a la calidad de la docencia, la efectividad de la formación y capacitación de los trabajadores y recibirán información previa sobre despidos. **Asamblea de Trabajadores:** convocados por el Comité de Empresa o Delegado Sindical. Se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo Asambleas informativas, con una duración máxima de 2 horas al año.	Crédito horario para las RLT: • Hasta 100 trabajadores:18 horas. • De 101 a 250 trabajadores: 22 horas. • De 251 a 500 trabajadores: 32 horas. • De 501 a 750 trabajadores: 36 horas. • De 751 en adelante: 42 horas.
BALEARES	**Comité de Empresa y Delegado de Personal:** en empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores fijos y más de 10, así como en las que cuenten entre 6 y 10 trabajadores fijos, si mayoritariamente lo deciden. • Hasta 30 trabajadores 1 delegado de personal. • De 31 a 49 trabajadores 3 delegados de personal.	**Delegados Sindicales:** los sindicatos que cuenten con una afiliación igual o superior al 15 % de la plantilla, y con un mínimo de 6 afiliados, podrán nombrar un Delegado sindical, que a ser posible debe ser miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Las empresas recaudarán la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten cuando lo hagan al menos 10 trabajadores en cada empresa.
BARCELONA	Asamblea de Trabajadores Comité de Empresa y Delegados de Personal	**Secciones y Delegados Sindicales:** en las empresas o centros de trabajo que acogen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales. El número de delegados por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % en las elecciones al Comité de empresa será el siguiente: • De 250 a 750 trabajadores: 1. • De 751 a 2000 trabajadores: 2. • De 2001 a 5000 trabajadores: 3. • De 5001 en adelante: 4. • Las secciones que no hayan obtenido el 10 %: 1. Acumulación de horas.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
BURGOS	**Comités de Empresa y Delegados de Personal.**	**Delegados Sindicales:** Los centros de trabajo con más de 100 trabajadores podrán descontar de la nómina la cuota sindical, en las empresas de menos de 100 el descuento de la cuota es facultativo de la empresa. Acumulación de horas. Cuando en una empresa exista un número mínimo de 3 Delegados sindicales de un mismo sindicato, 1 de ellos podrá asumir la representación para cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
CÁCERES	**Comités de Empresa y Delegados de Personal:** pueden acumular horas.	Podrá descontarse de la nómina la cuota sindical.
CÁDIZ	**Comités de Empresa y Delegados de Personal:** el crédito horario retribuido mensual será el siguiente: • 20 h para empresas de hasta 100 trabajadores. • 25 h para empresas de 101 a 250 trabajadores.. • 30 h para empresas de 251 a 500 trabajadores. Pudiéndose acumular en trimestres.	Delegados sindicales.
CANTABRIA	**Asamblea de Trabajadores**: los trabajadores no disponen de tiempo retribuido, y solo puede convocarlas el Comité de Empresa, los Delegados de personal o un 20 % de la plantilla, debiéndose comunicar su celebración, orden del día y motivos a la Dirección de la empresa con una antelación de 24 h. **Comités de Empresa y Delegados de Personal**: crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellas: • Hasta 100 trabajadores: 15 h. • De 101 a 250 trabajadores: 20 h. • De 251 a 500 trabajadores: 30 h. • De 501 a 750 trabajadores: 35 h. • De 751 en adelante: 40 h.	**Secciones Sindicales**: en los centros cuya plantilla exceda de 20 trabajadores fijos y si los sindicatos poseen en los mismos una afiliación superior al 25 %. En las empresas de más de 100 trabajadores, cuando un sindicatos posea más del 20 % de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito de 4 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse. Las empresas podrán a petición del trabajador afiliado a las centrales firmantes del convenio descontar la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
CASTELLÓN	**Comités de Empresa y Delegados de Personal: crédito** horario bimensual, que puede acumularse. Crédito horario: • En empresas de hasta 250: 23 h/mes por delegado. • De 251 a 500: 33 h/mes por delegado. • De 501 a 750: 38 h/mes por delegado. • De 751 en adelante: 43 h/mes por delegado.	**Delegados Sindicales** en los centros de trabajo con más de 150 trabajadores y cuando el sindicato posea en los mismos una afiliación superior al 10 %. **Crédito horario:** igual que los Delegados de Personal y miembros del comité de empresa.
CIUDAD REAL	**Comité de Empresa y Delegados de Personal.**	**Delegados Sindicales: Dispondrán** de 20 h/mes justificándose ese tiempo por el sindicato al que pertenezca el Delegado, pudiéndose acumular en el año hasta 80 h para realizar cursos de formación sindical.
CÓRDOBA	**Comité de Empresa y Delegados Sindicales.** Horas retribuidas • De 6 a 100 trabajadores: 21 h/mes. • De 101 a 250 trabajadores: 25 h/mes. • De 251 a 500 trabajadores: 35 h/mes. • De 501 a 750 trabajadores: 36 h/mes. • de 751 en adelante: 40 h/mes.	**Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.** Horas retribuidas: • De 101 a 250 trabajadores: 25 h cuando agrupen al 20 % de los trabajadores. • De 251 a 500 trabajadores, 35 h cuando agrupen al 15 % de los trabajadores. • De 501 en adelante: 36 h cuando agrupen al 10 % de los trabajadores. En las empresas de menos de 100 trabajadores, de mutuo acuerdo, se podrá establecer los porcentajes y horas que pueden corresponder a los Delegados sindicales, sirviendo como base una afiliación mínima de un 30 % por sindicato y 21 h al mes. Descuento de la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
CORUÑA, LA	**Comité de Empresa y Delegados de Personal.** Horas retribuidas: • Hasta 100 trabajadores: 16 h/mes. • De 101a 250 trabajadores: 20 h/mes. • De 251a 500 trabajadores: 30 h/mes. • De 501a 750 trabajadores: 35 h/mes. • Más de 751: 40 h/mes.	**Delegados Sindicales** pueden acumular horas. Cuando en una empresa existan un mínimo de 3 delegados de un mismo sindicato uno de ellos podrá asumir la representación de todos.
CUENCA	**Delegados de Personal y Comités de Empresa:** previo acuerdo, pueden adjudicar el 50 % de las horas mensuales retribuidas pudiendo acumularlas en 1 o en varios de sus miembros. En las empresas de más de 50 trabajadores la acumulación puede ser del 100 %.	
GERONA	**Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa:** pueden acumular las horas sindicales si se efectúa entre miembros del mismo sindicato. El límite máximo de acumulación en 1 sola persona no puede superar el triple de las que tienen garantizadas. La duración de las acumulaciones es trimestral. Debe preavisarse a la dirección de la empresa de la persona en la que recae la acumulación y el número de horas.	
GRANADA	**Delegados de Personal y Comités de Empresa:** los miembros del Comité pueden acumularse horas sindicales, en cómputo anual en 1 o en varios delegados o miembros del Comité. En las empresas: • Hasta 100 trabajadores: 197 h anuales. • 101 a 250 trabajadores: 257 h anuales. • 251 a 500 trabajadores: 377 h anuales. • 501 a 750 trabajadores: 437 h anuales. • 751 en adelante trabajadores: 497 h anuales. De igual manera serán igualmente acumulables.	**Delegados Sindicales:** en las empresas de más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un Delegado de entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En las empresas de > 100 trabajadores los sindicatos pueden nombrar un Delegados sindical entre sus afiliados.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
GUADALAJARA		**Delegados Sindicales:** tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos necesarios para ejercer su labor como negociadores del convenio, pudiendo acumular horas en 1 o varios delegados, hasta el máximo legal. Si en una empresa existe un mínimo de 3 delegados sindicales de un mismo sindicato, uno de ellos puede asumir la representación para cuestiones que transciendan el ámbito del centro de trabajo.
GUIPÚZCOA	**Delegados de Personal y Comités de Empresa.** Horas retribuidas: • Hasta 30 trabajadores:20 h. • De 31 a 75: 25 h. • De 76 a 150: 30 h. • De 151 a 250: 35 h. • Más de 251: 40 h. Cuando se está tramitando un expediente de regulación de empleo o se está negociando un plan de viabilidad o de reconversión en la empresa, los delegados dispondrán de hasta 40 horas al mes. Las horas podrán acumularse en uno o varios delegados sin límite en las empresas de más de 250 trabajadores con una serie de requisitos, y en las empresas de menos de 250 trabajadores hasta el límite máximo del doble a los señalados más arriba con los requisitos que se establecen.	**Secciones Sindicales:** Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la sección agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un delegado sindical, con 25 horas retribuidas al mes, pudiendo participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados de Personal. Las secciones sindicales que tengan una afiliación del 10 % de la plantilla, dispondrán de hasta 5 días anuales de licencia no retribuida para asistir a cursos de formación sindical, congresos sindicales y actividades análogas. Dispondrán igualmente de 4 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera del centro de trabajo, que serán retribuidas solo para sus afiliados. Si las secciones agrupan al 15 % de afiliación, el número de horas será de 6 y si el porcentaje fuera del 20 % el número de horas anuales será de 8. Horas retribuidas al mes, a salario real, de los Delegados Sindicales:

<table>
<tr><th>PROVINCIA</th><th>UNITARIA</th><th>SINDICAL</th></tr>
<tr><td>GUIPÚZCOA
(continuación...)</td><td>Asambleas de trabajadores: hasta un máximo anual de 8 y 4 horas, debiendo ser convocadas por el Comité de Empresa o a requerimiento del Delegado Sindical.
Los Comités de Empresa están obligados a convocar asambleas dentro del límite anual de 8, cuando sea requerido para ello por el Delegado de una sección sindical, siempre que esta agrupe a un número de afiliados como mínimo del 33 % de la plantilla.
Debe comunicarse a la Dirección de la empresa su celebración con 48 h de antelación junto con la fecha y el orden del día. La hora debe fijarse de común acuerdo con la empresa</td><td>
<table>
<tr><th>N.º trabajadores</th><th>N.º afiliados</th><th>Nº delegados</th><th>N.º horas</th><th>% votos elección sindical</th></tr>
<tr><td>6 a 25</td><td>25 %</td><td>1</td><td>ninguna</td><td>–</td></tr>
<tr><td>26 a 100</td><td>20 %</td><td>1</td><td></td><td>–</td></tr>
<tr><td>101 a 250</td><td>15 %</td><td>1</td><td>15</td><td>–</td></tr>
<tr><td>251 a 750</td><td>10 %</td><td>1</td><td>40</td><td>10 %</td></tr>
<tr><td>751 a 2000</td><td>10 %</td><td>2</td><td>40</td><td>10 %</td></tr>
<tr><td>2001 a 5000</td><td>10 %</td><td>3</td><td>40</td><td>10 %</td></tr>
<tr><td>Más de 5000</td><td>10 %</td><td>4</td><td>40</td><td>10 %</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>HUELVA</td><td>Se amplía el crédito horario en 9 horas al mes sobre las establecidas en el art. 68 del ET cuando no sea posible la acumulación se acredite su necesidad por el Delegado Sindical.
En las empresas con 1 solo Delegado, las horas sindicales se acumulan por trimestres.</td><td>Los trabajadores afiliados podrán pedir que se les descuente la cuota sindical.
Secciones Sindicales, se recomienda su extensión en las empresas de más de 100 trabajadores.</td></tr>
<tr><td>HUESCA</td><td>Pueden acumularse las horas sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, en 1 o varios de sus componentes, previa comunicación a la empresa sin rebasar el máximo legal.
Acumulación mensual, preaviso de 7 días naturales y trimestral, preaviso de 30 días naturales.</td><td>Secciones Sindicales: pueden constituirse cuando la plantilla de la empresa sea superior a 50 trabajadores y hasta 250, pero en este caso los delegados sindicales no tienen las garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.
Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.</td></tr>
</table>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
JAÉN	**Delegados de Personal y Comités de Empresa.** Disponen de un crédito horario mensual retribuido de: • Hasta 49 trabajadores: 15 horas. • De 50 a 250 trabajadores: 20 horas. Las horas podrán acumularse trimestralmente en uno o en varios miembros, en el 100 % de las horas.	Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.
LEÓN	**Comités de Empresa y Delegados de Personal**, según legislación vigente.	Crédito horario mensual retribuido de los miembros del Comité de empresas y Delegados de personal de hasta 100 trabajadores o delegados de personal de 15 horas y de 101 a 250: 20 horas. Las horas sindicales pueden ser acumulables en uno o varios representantes. Delegados Sindicales por sección sindical: • 101 a 750: 1. • 751 a 000: 2. • 2001 a 500: 3. • Más de 5001: 4.
LÉRIDA	**Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.** Disponen de las horas mensuales siguientes: • Hasta 100 trabajadores: 15 horas. • De 150 a 250 trabajadores: 20 horas. • De 251 a 500 trabajadores: 30 horas. • De 501 a 750 trabajadores: 35 horas. • De 751 en adelante: 40 horas. Asamblea según Ley.	**Delegados Sindicales:** compromiso de reuniones trimestrales entre los sindicatos y la patronal para fomentar las buenas relaciones entre los mismos.
LUGO	**Delegados de Personal y Comités de Empresa.** Disponen de un crédito horario mensual retribuido de: • Hasta 49 trabajadores: 15 horas. • De 50 a 250 trabajadores: 20 horas. Las horas podrán acumularse en uno o en varios miembros, en el 100 % de las horas, en empresas de más de 31 trabajadores.	Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
MADRID	**Comités de Empresa** según ley, crédito horario y posibilidad de acumulación de horas sindical sin rebasar el máximo legal.	Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical. Delegados sindicales según ley.
MÁLAGA	Los créditos horarios de los Delegados de Personal y de los miembros del Comité de empresa serán de 30 h/mes, pudiendo acumularse en los siguientes casos: • En empresas con 1 solo Delegado, este los podrá acumular en meses posteriores. • En empresas con más de 1 Delegado, podrán acumularse por meses, distribuidos de común acuerdo con la empresa.	Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten las cuotas sindicales. Crédito sindical de 8 horas adicionales para delegados de personal o miembros de comité de empresa para cargo sindical provincial o superior.
MURCIA	Comités de Empresa: crédito horario legal, pudiendo acumularse en las empresas cuyos representantes sea ≤ a 5, en cualquiera de ellas. En las empresas con comités de más de 5 miembros, se podrán acumular hasta el 50 % de los disponibles.	**Delegados Sindicales:** en empresas con plantillas de más de 250 trabajadores y cuando posean una afiliación superior al 15 % de las plantillas. Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten las cuotas sindicales.
NAVARRA	Según LOLS y demás normas legales.	Los representantes sindicales de la Comisión negociadora del convenio provincial tienen derecho a los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio de su labor, siempre que su empresa esté afectada por la negociación. Pueden acumular horas sindicales. Los trabajadores afiliados podrán solicitar el descuento de la cuota sindical. En las empresas de más de 5 trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición de los afectados.
ORENSE		En las empresas de 50 o más trabajadores, podrá acordarse la constitución de secciones sindicales. Según LOLS.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
PALENCIA	Se permite la acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.	En las empresas de más de 100 trabajadores, los sindicatos dispondrán de un Delegado Sindical. Crédito horario: • De 6 a 100 trabajadores: 15 h. • De 101 a 250 trabajadores: 20 h. • De 251 a 500 trabajadores: 30 h. • De 501 a 750 trabajadores: 35 h. • De 751 a 1000 trabajadores: 40 h.
PALMAS, LAS		En las empresas de más de 150 trabajadores y 15 % de representación, los sindicatos dispondrán de un Delegado Sindical. Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten la cuota sindical.
PONTEVEDRA		Se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante, siempre que la plantilla de la empresa sea superior a 31 trabajadores. Cada uno de los representantes sindicales podrá disponer de un crédito mensual de horas de acuerdo con la siguiente escala: • Hasta 100 trabajadores: 15 h. • De 101 a 250 trabajadores: 20 h.
RIOJA, LA	Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.	
SEGOVIA	**Comité de Empresa y Delegados Sindicales.** Horas retribuidas: • Hasta 100 trabajadores:15 h/mes. • De 101 a 250 trabajadores: 20 h/mes. • De 251 a 500 trabajadores: 30 h/mes. • De 501 a 750 trabajadores: 35 h/mes. • De 751 en adelante: 40 h/mes.	**Comité de Empresa y Delegado de Personal:** en empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores fijos y más de 10, así como en las que cuenten entre 6 y 10 trabajadores fijos, si mayoritariamente lo deciden. • Hasta 30 trabajadores: 1 Delegado de Personal. • De 31 a 49 trabajadores: 3 Delegados de Personal.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
SEVILLA	**Comités de Empresa y Delegados de Personal**. Según LOLS. Crédito horario: • Hasta 30 trabajadores: 20 h. • De 31 a 100 trabajadores: 15 h. • De 101 a 250 trabajadores: 20 h. • De 251 a 500 trabajadores: 30 h. • De 501 a 750 trabajadores: 35 h. • De 751 en adelante: 40 h. Previo pacto, pueden acumularse las horas en 1 o en varios, sin rebasar el total. En las empresas con 1 solo Delegado, este podrá acumular las horas de 2 meses como máximo, en el caso de tener que acudir a cursos de formación y siempre que el curso exceda de las horas que le correspondan.	A requerimiento de los trabajadores afiliados, las empresas de más de 25 trabajadores descontarán mensualmente la cuota sindical. Puede haber delegados sindicales si el sindicato está presente en los órganos de representación de la empresa, sin que sea preciso la exigencia del 15 %.
SORIA	Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito horario. En empresas de hasta 100 trabajadores cada miembro del comité de empresa o delegado de personal en cada centro de trabajo dispondrá de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas.	Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten la cuota sindical.
TARRAGONA	Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales en 1 o en varios de sus componentes.	Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten la cuota sindical.
TENERIFE		Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten la cuota sindical.
TERUEL	Según ley.	Las empresas de más de 250 trabajadores descontarán de la nómina la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
TOLEDO	**Comités de Empresa y Delegados de Personal.** Disponibilidad de horas: • Hasta 100 trabajadores: 25 h. • De 101 a 250 trabajadores: 30 h. • De 251 a 500 trabajadores: 40 h. Pueden acumularse previa comunicación a la empresa las horas sindicales sin rebasar el 50 %.	
VALENCIA	Según LOLS y demás disposiciones. Acumulación de horas hasta el límite legal. Tanto los Delegados de Personal, como los miembros del Comité de empresa y Delegados sindicales deben preavisar a la dirección de la empresa de sus ausencias para el ejercicio de sus funciones con 24 h de antelación.	Delegados sindicales en empresas con plantilla de más de 75 trabajadores y que los sindicatos posean una afiliación superior al 15 % de la plantilla. Los trabajadores afiliados podrán solicitar que las empresas les descuenten la cuota sindical.
VALLADOLID	Comités de Empresa y Delegados de Personal.	Asesores sindicales, previa autorización de la empresa, de sindicatos con implantación mínima de un 10 %, podrán asesorar a los Delegados y Comités en expediente de regulación de empleo y de conflicto colectivo.
VIZCAYA	Crédito horario de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: • Hasta 100 trabajadores: 20 h. • De 101 a 250 trabajadores: 25 h. • De 251 en adelante: 40 h.	El Delegado de cada sección sindical, de sindicatos con un número de afiliados del 20 % de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores, y un 15 % de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores podrán disponer de un crédito de hasta 10 y 15 horas al mes. Podrán acumularse mensualmente las horas sindicales.
ZAMORA	Según ley.	
ZARAGOZA	Crédito horario según ley, pudiéndose acumular.	Delegados sindicales. Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.

ANEXOS

ANEXO I.
RELACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL SECTOR DEL METAL (CNAE)

09.10	Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural[8]
24.10	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
24.20	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31	Estirado en frío
24.32	Laminación en frío
24.33	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
24.34	Trefilado en frío
24.41	Producción de metales preciosos
24.42	Producción de aluminio
24.43	Producción de plomo, zinc y estaño
24.44	Producción de cobre
24.45	Producción de otros metales no férreos
24.46	Procesamiento de combustibles nucleares
24.51	Fundición de hierro
24.52	Fundición de acero
24.53	Fundición de metales ligeros
24.54	Fundición de otros metales no férreos
25.11	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12	Fabricación de carpintería metálica
25.21	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
25.29	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

8. «La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación».

25.40	Fabricación de armas y municiones
25.50	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
25.61	Tratamiento y revestimiento de metales
25.62	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
25.71	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72	Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73	Fabricación de herramientas
25.91	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94	Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11	Fabricación de componentes electrónicos
26.12	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30	Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40	Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52	Fabricación de relojes
26.60	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
26.70	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
26.80	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos[9]
27.11	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.12	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
27.20	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31	Fabricación de cables de fibra óptica

9. Solamente «la fabricación de soportes para disco duro».

27.32	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33	Fabricación de dispositivos de cableado
27.40	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
27.51	Fabricación de electrodomésticos
27.52	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90	Fabricación de otro material y equipo eléctrico
28.11	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13	Fabricación de otras bombas y compresores
28.14	Fabricación de otra grifería y válvulas
28.15	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
28.21	Fabricación de hornos y quemadores
28.22	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
28.24	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
28.49	Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96	Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho

28.99	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10	Fabricación de vehículos de motor
29.20	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
29.31	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11	Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40	Fabricación de vehículos militares de combate
30.91	Fabricación de motocicletas
30.92	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales[10]
31.02	Fabricación de muebles de cocina[11]
31.03	Fabricación de colchones
31.09	Fabricación de otros muebles[12]
32.11	Fabricación de monedas
32.12	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.20	Fabricación de instrumentos musicales[13]
32.30	Fabricación de artículos de deporte[14]

10. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
11. Aquellos casos en los que sean de metal.
12. «La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que éstos sean de metal.
13. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
14. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40	Fabricación de juegos y juguetes[15]
32.50	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91	Fabricación de escobas, brochas y cepillos[16]
32.99	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.[17]
33.11	Reparación de productos metálicos
33.12	Reparación de maquinaria
33.13	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14	Reparación de equipos eléctricos
33.15	Reparación y mantenimiento naval
33.16	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
33.19	Reparación de otros equipos
33.20	Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12	Recogida de residuos peligrosos[18]
38.22	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
38.31	Separación y clasificación de materiales[19]
38.32	Valorización de materiales ya clasificados[20]
39.00	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
42.11	Construcción de carreteras y autopistas[21]
42.12	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas[22]

15. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
16. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
17. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
18. Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
19. El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.).
20. La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
21. La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.
22. En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13	Construcción de puentes y túneles[23]
42.21	Construcción de redes para fluidos[24]
42.22	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones[25]
42.99	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.[26]
43.21	Instalaciones eléctricas
43.22	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29	Otras instalaciones en obras de construcción
43.32	Instalación de carpintería[27]
43.99	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.[28]
45.20	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios[29]
61.10	Telecomunicaciones por cable[30]
61.20	Telecomunicaciones inalámbricas
61.30	Telecomunicaciones por satélite
61.90	Otras actividades de telecomunicaciones
62.03	Gestión de recursos informáticos[31]

23. «La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
24. Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
25. Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
26. Aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios».
27. Solamente la instalación de carpintería metálica.
28. Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.
29. Excluir la venta.
30. Las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite».
31. Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática[32]
71.12	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico[33]
71.20	Ensayos y análisis técnicos[34]
80.20	Servicios de sistemas de seguridad
81.10	Servicios integrales a edificios e instalaciones[35]
81.22	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios[36]
93.21	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos[37]
95.11	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12	Reparación de equipos de comunicación
95.21	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
95.22	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24	Reparación de muebles y artículos de menaje[38]
95.25	Reparación de relojes y joyería
95.29	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico[39]

32. Solamente la limpieza de maquinaria industrial.
33. Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento o reparación.
34. Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
35. Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.
36. Solamente la limpieza de maquinaria industrial.
37. Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento o reparación.
38. Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
39. Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

ANEXO II. V AENC

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75426

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12870 *Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.*

Visto el texto del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (código de convenio 99100015092012) para los años 2023, 2024 y 2025, que ha sido suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con 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 acuerdo 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, 19 de mayo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC)

Madrid, 10 de mayo de 2023.

ÍNDICE

Preámbulo.

Capítulo I. Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal.
Capítulo II. De la negociación colectiva.
Capítulo III. Empleo y contratación.
Capítulo IV. Jubilación parcial y flexible.
Capítulo V. Formación y cualificación profesional.
Capítulo VI. Retribución.
Capítulo VII. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo.
Capítulo IX. Instrumentos de flexibilidad interna.
Capítulo X. Teletrabajo.
Capítulo XI. Desconexión digital.
Capítulo XII. Igualdad entre mujeres y hombres.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75427

Capítulo XIII. Discapacidad.
Capítulo XIV. Diversidad. LGTBI.
Capítulo XV. Violencia sexual y de género.
Capítulo XVI. Transición tecnológica, digital y ecológica.

PREÁMBULO

Las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, que suscribimos el presente Acuerdo, venimos demostrando desde hace varias décadas nuestra apuesta por el diálogo social bipartito como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión. En ese marco, el presente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) forma parte de un largo hilo histórico que enlaza diversos pactos alcanzados en los primeros años de la democracia, los AENC anteriores, los sucesivos acuerdos para la solución autónoma de conflictos laborales y otros muchos frutos del diálogo social bipartito que, especialmente en los últimos años, han mostrado la vitalidad, presencia y capacidad de adaptación de los interlocutores sociales y nuestra decidida apuesta por ocupar un espacio propio.

En el período más reciente son frutos de ese diálogo social bipartito el III y IV AENC, que orientó los criterios de negociación colectiva entre el año 2015 y el año 2020, el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) y, por la trascendencia del momento vivido, cabe resaltar el Acuerdo bipartito que alcanzamos en la madrugada del 12 de marzo de 2020 para hacer frente en el ámbito laboral a los problemas originados por la crisis pandémica de la COVID-19, que luego se transformó, a través del diálogo tripartito en los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), más conocidos como los acuerdos de los ERTE, que permitieron salvar millones de empleos y la actividad empresarial en el conjunto del país.

En contextos tremendamente difíciles, como los que se han vivido en España desde el año 2020, no pueden entenderse los frutos del diálogo social tripartito sin el empuje de las Organizaciones empresariales y sindicales. De ese diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales han surgido no solo los seis acuerdos sobre ERTE y la ordenación de la recuperación plena de la actividad, sino también otros importantes acuerdos laborales, entre los que cabe destacar el desarrollo de la normativa sobre el teletrabajo, la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, o la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de estos acuerdos cabe destacar el que ha sido el principal fruto del diálogo social tripartito del último periodo en el ámbito laboral, el Acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 sobre Reforma Laboral, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021. En dicho Acuerdo, Gobierno, CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT, fuimos capaces de centrar los objetivos en los elementos que debían facilitar un cambio de paradigma en el empleo y las relaciones laborales: apostar por la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo; reforzar el mecanismo de los ERTE como medida de flexibilidad interna que ayuden a sostener el empleo y la actividad empresarial en momentos de dificultad de las empresas o de transformaciones sectoriales más profundas; y fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas.

Siendo conscientes de que aún es temprano para hacer una valoración completa y definitiva de los efectos de esta Reforma Laboral, es innegable que los primeros resultados apuntan a un acierto en las medidas acordadas por cuanto están contribuyendo a erradicar ciertas patologías de nuestro mercado laboral, como la alta temporalidad o la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis y se ha fortalecido el papel de la negociación colectiva, medidas que repercuten sin duda en la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, y en la productividad de las empresas.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75428

Todos estos acuerdos que se producen ponen de manifiesto el valor del diálogo social tanto en el ámbito bipartito como en el ámbito tripartito.

Ahora sumamos el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Cada uno de los AENC que le han precedido ha contado con contenidos diversos que han obedecido a las situaciones de cada momento, nunca sencillas pero muy diferentes entre sí. Pero todos ellos tienen un hilo conductor común, que es buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Así, el I AENC, suscrito en febrero de 2010 y con vigencia hasta el año 2012 pretendía actuar como «elemento dinamizador de la economía española» en defensa del empleo en una coyuntura de arranque de la profunda crisis económica que apenas se iniciaba. El II AENC (2012-2014), suscrito en la fase más aguda de la crisis y en medio de durísimas medidas de ajuste, buscaba, desde la flexibilidad interna y la moderación salarial, iniciar una recuperación de la economía española, preservando a su vez el papel de la negociación colectiva y del diálogo social bipartito. El III AENC (2015-2017) se suscribió en el inicio de una incipiente recuperación económica y del empleo y buscó consolidar la situación del empleo y de las empresas. El IV AENC (2018-2020) trataba de mejorar el empleo, los salarios y la marcha de las empresas aprovechando la consolidación y mejora de la economía española.

CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT acordamos este AENC nuevamente en una coyuntura compleja. El estallido a principios de 2020 de una crisis sanitaria sin precedentes que paralizó de hecho la actividad a nivel mundial hizo necesario volcar todos los esfuerzos en la salida de dicha situación. Y en pleno proceso de recuperación del parón de actividad se sucedieron otras situaciones -bloqueo de suministros de determinadas materias y componentes, escalada de precios en la energía y algunas materias primas- que culminaron además con una guerra en pleno corazón de Europa que amenazaba, entre otros, a la propia recuperación económica. Y todo lo anterior se tradujo en un incremento desorbitado de los precios que deterioraba la capacidad adquisitiva de los salarios e incrementaba los costes de producción de las empresas. A los elementos anteriores, todos ellos coyunturales aunque algunos de ellos con repercusiones de más largo recorrido, se les une la necesidad de afrontar las grandes transformaciones estructurales -digital, ecológica, demográfica, de los cuidados-, transformaciones profundamente disruptivas también en el empleo y el funcionamiento de las empresas, que la pandemia y las posteriores crisis han venido a acelerar.

Con la voluntad de afrontar esos retos hemos realizado la negociación del V AENC que ahora termina. La misma arrancó tras acabar la negociación tripartita que culminó con el Acuerdo de Reforma Laboral de diciembre de 2021, y desde el inicio ha pretendido plasmar la decidida voluntad de los interlocutores sociales de fortalecer el diálogo social bipartito para, desde la autonomía de la negociación colectiva y la convicción de la necesidad de gobernar desde dicha autonomía las relaciones laborales, afrontar una situación económica extremadamente compleja y el despliegue en la negociación colectiva de la Reforma Laboral acordada.

El contexto de máxima incertidumbre dificultó el proceso de negociación, provocando que no hayamos alcanzado un acuerdo hasta mayo de 2023 y, por tanto, que el AENC no haya dado cobertura a la negociación colectiva del año 2022. Para dicho ejercicio, aunque buena parte de los sectores y de las empresas ya han cerrado sus convenios colectivos, aún quedan muchos otros sin hacerlo. En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito.

El V AENC tendrá una vigencia de 2023 a 2025, y mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC. Entre sus contenidos, destaca en primer lugar el

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75429

recordatorio de las materias de empleo y contratación que la Reforma Laboral mandata para su desarrollo desde la negociación colectiva, con el fin de consolidar desde el ámbito que nos es propio los objetivos de estabilidad en el empleo que en ella se establece. Abordamos igualmente los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial. Adicionalmente, afrontamos la necesidad de analizar, en cada uno de los ámbitos de actuación, la evolución de los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y para establecer medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, entre otros tratando de realizar un mejor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social sin modificar las actuales competencias de los servicios públicos de salud y con plena libertad de la persona trabajadora, para lo que instamos a las administraciones competentes en la materia.

La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión trasversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Abordamos también la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI y de afrontar, de manera decidida en nuestro ámbito de responsabilidad, las violencias sexuales y de género, proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros.

Apostamos, igualmente, por los mecanismos de flexibilidad interna, como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y preserven la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras. Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser una de las novedades centrales de la reciente Reforma Laboral, los criterios compartidos de utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo Red como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas. Igualmente pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia -o teletrabajo-, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación. Y se hace una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

Por último, y no menos importante, apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad. Pero para completar algunos de esos compromisos, algunas actuaciones no dependen solo de nuestra voluntad, pues requieren de la actuación del Gobierno o de otras instancias. Entre ellas queremos destacar el requerimiento que se hace al Gobierno para adaptar la actual normativa de revisión de precios en la contratación pública que permita su actualización en determinadas situaciones. Las personas trabajadoras y las empresas que participan en la contratación pública en los sectores intensivos en mano de obra no pueden ser de nuevo los paganos

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75430

de una norma que impide de facto revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales.

Todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades. Este esfuerzo y compromiso nos involucra a miles de personas de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo para que sea posible alcanzar los objetivos pretendidos, y poder consolidar un clima de paz social tan necesario en el actual contexto.

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias, que tenemos la condición de más representativas a nivel estatal, asumimos directamente los compromisos del presente Acuerdo y nos obligamos, por tanto, a ajustar nuestro comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de nosotras reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideramos que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las mismas en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

2. Ámbito temporal

El Acuerdo tendrá una vigencia de tres años (2023-2025).

Las Organizaciones firmantes nos reuniremos tres meses antes de la finalización del año 2025, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

3. Comisión de seguimiento

En este Acuerdo constituimos una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del mismo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75431

CAPÍTULO II

De la negociación colectiva

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Con esa visión, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo tenemos el firme propósito de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes.

1. Vigencia y ordenación del proceso negociador

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, planteamos a las partes negociadoras de convenios colectivos:

Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.

Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.

2. Comisiones paritarias

Las Organizaciones firmantes coincidimos en la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva.

En tal sentido, recordamos la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Con el fin de facilitar el contacto y comunicación con las comisiones paritarias, se anima a las personas negociadoras de convenios a domiciliar las mismas en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas, en función del ámbito territorial de aplicación del respectivo convenio.

3. Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales

Las Organizaciones signatarias de este Acuerdo nos sentimos plenamente comprometidas en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, por lo que llamamos a las partes negociadoras a impulsar su utilización, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75432

de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.

Para ello debieran establecerse en los convenios colectivos compromisos y referencias expresas de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

CAPÍTULO III

Empleo y contratación

El 30 de diciembre de 2021 se publicó el 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, que recogió el fruto del intenso proceso de diálogo social tripartito.

Este nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que nos invita a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras.

Hasta la fecha la Reforma laboral arroja buenos resultados. Para seguir avanzando en esa dirección es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma.

1. Modalidades de contratación

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– Período de prueba: Duración, para facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (artículo 14.1 del ET).

– Contrato de duración determinada:

● En los convenios o acuerdos colectivos:

○ Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la trasmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (artículo 15.7 del ET).

● En los convenios colectivos:

○ Duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, con el límite de tres meses (artículo 15.3 del ET).

○ Planes y criterios de reducción de la temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 del ET.

○ Medidas para facilitar el acceso efectivo a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo (artículo 15.8 del ET).

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75433

● En los convenios sectoriales:

○ Ampliar, en su caso, hasta un máximo de un año el contrato por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma (artículo 15.2 del ET).

– Fijos-discontinuos:

Con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos, recomendamos desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas.

Para conseguir dicho objetivo, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

● En los convenios colectivos o, en su defecto, en los acuerdos de empresa:

○ Criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento, teniendo presente que, en todo caso, el mismo deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia fehaciente de la notificación (artículo 16.3 del ET).

● En los convenios colectivos sectoriales:

○ En los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (artículo 16.4 del ET).
○ Bolsa sectorial de empleo (artículo 16.5 del ET).
○ Celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen (artículo 16.5 del ET).
○ Censo anual del personal fijo-discontinuo (artículo 16.5 del ET).
○ En su caso, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (artículo 16.5 del ET).

● En los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos de empresa:

○ Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (artículo 16.7 del ET).

– Tiempo parcial:

Con el propósito de mantener un sistema de contratación que genere estabilidad, consideramos que el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas.

Para cumplir adecuadamente esta finalidad, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– Ampliar, en su caso, el número de interrupciones en la jornada, cuando ésta se lleve a cabo de forma partida (artículo 12.4.b del ET).
– Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo (artículo 12.4.e del ET).
– Medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua (artículo 12.4.f del ET).
– Porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30 % de las mismas (artículo 12.5.c del ET).

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75434

– Plazo de preaviso de realización de horas complementarias (artículo 12.5.d del ET).
– Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin superar el 30 % de las horas ordinarias contratadas (artículo 12.5.g del ET).

2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema de desempleo juvenil en España y la necesidad de facilitar la recualificación profesional que permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquéllos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado, especialmente en un entorno como el actual, de continuos cambios, en los que es preciso un aprendizaje permanente.

Por ello, la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.

Con tal fin, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– En los convenios o acuerdos colectivos:

● Criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (artículo 11.6 del ET).
● Compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (artículo 11.6 del ET).

– En los convenios colectivos:

● Retribución del tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación en alternancia (artículo 11.2.m del ET).
● Retribución, en su caso, del contrato para la obtención de la práctica profesional, en cuyo defecto será el del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, conforme al tiempo de trabajo efectivo (artículo 11.3.i del ET).
● Duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3.e del ET).
● Porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1.ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

– En los convenios sectoriales estatales o autonómicos y, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior:

– Duración máxima y/o mínima, dentro de los límites legales, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3. c del ET).
– Puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo (artículo 11.4.e del ET).

CAPÍTULO IV

Jubilación parcial y flexible

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Con tal fin, los convenios colectivos podrán reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación e impulsarán, en su caso, los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias.

Igualmente, se potenciarán desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75435

Asimismo, las Confederaciones signatarias de este Acuerdo instamos al Gobierno a abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

CAPÍTULO V

Formación y cualificación profesional

Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo.

Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

– Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
– Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.
– Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
– Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.
– Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

CAPÍTULO VI

Retribución

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. Estructura salarial

Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75436

Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.

Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:

– Incremento salarial para 2023: 4 %.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices anteriores podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

3. Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

Las Confederaciones firmantes instamos al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

4. Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75437

CAPÍTULO VII

Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para:

Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT.

Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Las Organizaciones firmantes hemos recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

En desarrollo de la misma, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran:

Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.

Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75438

Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.

Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.

Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.

Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017.

Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.

Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.

Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.

Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, y, en el caso de los trabajadores y trabajadoras, fijando medios para su acreditación.

Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas trabajadoras.

Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.

Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.

Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

CAPÍTULO IX

Instrumentos de flexibilidad interna

Las Confederaciones signatarias de este AENC consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya actual configuración tiene origen en el acuerdo bipartito que suscribimos los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, trascendiendo después a los acuerdos tripartitos de defensa del empleo y más tarde al Real Decreto-ley 32/2021, de Reforma laboral, para proteger el empleo y la actividad de las empresas.

Para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75439

movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Asimismo, incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna.

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.

Igualmente, sería importante potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Ordenación del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.

La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75440

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

Documentación: La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación: Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Contenido del acuerdo de inaplicación: La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4. Expedientes de regulación temporal de empleo –ERTE– y Mecanismo RED

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos para que las empresas lleven a cabo los ajustes exigidos por el tránsito a nuevos escenarios, compatibilizando la adaptación de las empresas a nuevos entornos y la salvaguarda del empleo. Con tal objetivo, los convenios colectivos deberían:

Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.

Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE.

Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.

Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.

Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.

Adicionalmente, los firmantes del AENC recordamos a los negociadores sectoriales que la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se recuerda la importancia de tener en cuenta la especial situación de las PYME y la repercusión en los territorios de los procesos de restructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75441

CAPÍTULO X

Teletrabajo

El teletrabajo como forma de organización del trabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), implementando el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito.

Uno de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa.

Dado el creciente recurso al teletrabajo, acelerado durante la pandemia de la COVID-19, los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Duración máxima del trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Jornada mínima presencial (DA 1.ª de la LTD).

Porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual (DA 1.ª de la LTD).

Términos del ejercicio de la reversibilidad (artículo 5.3 y DA 1.ª de la LTD).

Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (artículos 7. b y 12.2 de la LTD).

Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o determinadas circunstancias personales o familiares (artículo 8.3 de la LTD).

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (artículo 8.3 de la LTD).

Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (artículo 11.1 de la LTD).

Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (artículo 17 de la LTD).

Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (artículo 18.2 y DA 1.ª de la LTD).

Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (artículo 19 de la LTD).

Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (artículo 21 de la LTD).

CAPÍTULO XI

Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud,

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75442

especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.

Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

CAPÍTULO XII

Igualdad entre mujeres y hombres

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo compartimos la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75443

Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.

Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.

Regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.

Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.

Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.

Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

CAPÍTULO XIII

Discapacidad

En opinión de las Organizaciones firmantes, es una buena oportunidad para hacer balance del funcionamiento y eficacia de las normas y políticas públicas desarrolladas en esta materia y para impulsar, desde el diálogo social tripartito, los cambios y adaptaciones necesarias para el futuro, cambios que deben reforzar el papel que el diálogo social y la negociación colectiva deben jugar en el diseño e implementación práctica de dichas medidas.

Más allá de los futuros cambios normativos, la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Para ello, se propone desarrollar en los convenios colectivos las siguientes medidas:

Superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75444

Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.

Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.

Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación.

CAPÍTULO XIV

Diversidad. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

Promover plantillas heterogéneas.

Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.

Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 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.

Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XV

Violencia sexual y de género

Las Organizaciones empresariales y sindicales signatarias compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas, y consideramos que debe reforzarse la actuación de la negociación colectiva para:

Promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75445

mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas «cautelares» de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia. Cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegurará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma. En todos los casos, se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen en el procedimiento derivado de la denuncia.

Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (artículo 12 de la LO 10/2022, antes citada).

Facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO XVI

Transición tecnológica, digital y ecológica

1. Transición tecnológica y digital

La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad.

La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización[1] y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665.

En desarrollo de dicho Acuerdo Marco, firmado por los interlocutores sociales europeos, las partes firmantes del V AENC consideramos que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa.

Asimismo, se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad.

Igualmente, se fomentarán medidas de acción positiva para evitar la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75446

el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen.

Entre las materias prioritarias en relación a la digitalización que se deben desarrollar a través de la negociación colectiva tenemos:

2. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos prioritario adecuar a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral.

En esa adecuación a su marco negocial, los convenios colectivos deberían:

Fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.

Impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización.

Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos

La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

En línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores.

El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 129 Miércoles 31 de mayo de 2023 Sec. III. Pág. 75447

4. Transición ecológica

La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.

Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.

En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.

Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.

Por CEOE, el Presidente, Antonio Garamendi Lecanda.–Por CEPYME, el Presidente, Gerardo Cuerva Valdivia.–Por CCOO, el Secretario General, Unai Sordo Calvo.–Por UGT, el Secretario General, Pepe Álvarez Suárez.

cve: BOE-A-2023-12870
Verificable en https://www.boe.es

confemetal
Industria, Tecnologías, Comercio y Servicios

FMF
FUNDACIÓN DEL METAL
PARA LA FORMACIÓN