LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN 2024

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN 2024

Autor: CONFEMETAL
Editor y corrector: Ligia Boga
Maquetador: Carlos Benita Rodríguez

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

ISBN: 978-84-10315-34-1
Depósito Legal: M-15284-2025

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

Presentación 15

Capítulo 1.
Estructura de la negociación colectiva de la industria del metal 17

Normativa reguladora de la negociación colectiva de la industria del metal 24

Capítulo 2.
Trabajadores de la industria y los servicios del sector del metal afiliados al régimen general de la seguridad social distribuidos por CNAE 33

Capítulo 3.
Contenido, afectación y remisiones a la negociación colectiva en el IV Convenio Colectivo Estatal 57

Capítulo 4.
Panorama general de la negociación colectiva provincial 91

Panorama general 93

Capítulo 5.
Parte general de la contratación 127

5.1. Ámbito 129
5.1.1. Ámbito funcional 129
5.1.2. Ámbito personal 142
5.1.3. Ámbito temporal 143
5.2. Denuncia y prórroga de los convenios colectivos 145
5.3. Compensación y absorción 157
5.4. Ingresos, ascensos y período de prueba 167
5.5. Movilidad de personal 171
5.6. Clasificación profesional 178
5.7. Formación 193
5.8. Cláusulas de garantía personal o de vinculación a la totalidad 198

5.9. Inaplicación de condiciones pactadas en convenio 200
5.10. Comisión paritaria 207
5.11. Solución extrajudicial de los conflictos 231
5.12. Normas supletorias 238

Capítulo 6.
Ordenación del tiempo de trabajo 243

6.1. Jornada anual 245
6.2. Calendario laboral 254
6.3. Distribución flexible de la jornada de trabajo y tiempo de descanso e interrupción 260
6.4. Desconexión digital 290
6.5. Horas extraordinarias 291
6.6. Vacaciones 302
6.7. Licencias retribuidas 305
6.8. Licencias no retribuidas 353
6.9. Días de asuntos propios o de libre disposición 357
6.10. Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos 360
6.11. Servicios de retén, disponibilidad y guardias 374

Capítulo 7.
Retribuciones, incrementos y conceptos salariales 385

7.1. Retribuciones 387
7.2. Retribución-hora 388
7.3. Incremento salarial 401
7.4. Cláusulas de revisión salarial 408
7.5. Dietas 417
7.6. Pagas extraordinarias 421
7.7. Antigüedad 430
7.8. Otros complementos salariales y conceptos retributivos 440
7.9. Productividad 468
7.10. Incentivos a la producción o al rendimiento 473

Capítulo 8.
Prestaciones complementarias, mejoras sociales y otras peculiaridades 485

8.1. Complementos de incapacidad temporal 487
8.2. Seguros colectivos 506
8.3. Otras mejoras sociales 513
8.4. Excedencias 521
8.5. Absentismo 532
8.6. Cambio de titularidad empresarial: la subrogación 541
8.7. Extinción del contrato por dimisión del trabajador 575

Capítulo 9.
Modalidades de contratación y medidas de fomento del empleo 579

9.1. Modalidades de contratación 581
Empresas de trabajo temporal 589
Contrato a tiempo parcial 595
9.2. Jubilación y otras medidas de fomento del empleo 601

Capítulo 10.
Régimen disciplinario 627

10.1. Regulación y tipificación de las faltas laborales 629

Capítulo 11.
Prevención de riesgos laborales 635

11.1. Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral 637

Capítulo 12.
Cláusulas mediombientales en los convenios colectivos provinciales de la industria del metal 669

12.1. Cláusulas medioambientales 671

Capítulo 13.
Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral..... 677

13.1. Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral 679
13.1.1. Modificación ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres 688
13.1.2. Modificaciones del estatuto de los trabajadores 689
13.1.2.1. Igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28) y derechos de información de los representantes (art. 64.3 Y 64.7 A) 689
13.1.2.2. Jornada (art. 34) 690
13.1.2.3. Descanso semanal, fiestas y permisos (art. 37) 691
13.1.2.4. Excedencias (art. 46)..... 691
13.1.2.5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48).... 691
13.1.3. Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro..... 693
13.1.3.1. Definición de los planes de igualdad 693
13.1.3.2. Están obligadas a tener plan de igualdad 694
13.1.3.3. Diagnóstico de situación 694
13.1.3.4. Ámbito subjetivo 695
13.1.3.5. Contenido mínimo de los planes de igualdad 696
13.1.3.6. Vigencia y revisión de los planes..... 696
13.1.3.7. Procedimiento de negociación 697
13.1.3.8. Registro de planes de igualdad 698
13.1.4. Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres..... 698
13.1.4.1. Principio de transparencia retributiva 698
13.1.4.2. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor 700
13.1.4.3. Registro retributivo 701
13.1.4.4. Auditoría retributiva 702
13.2. Ley de igualdad de trato y no discriminación..... 703

Capítulo 14.
Representación de los trabajadores 725

14.1. Representación de los trabajadores 727
14.2. Funciones y competencias 729
14.3. Derechos y garantías 730

Anexo 747

Relación de actividades económicas del sector del metal (CNAE) 749

ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS

Tablas:

I. Tabla de actividades CNAE. Industria metal 42
II. Tabla de actividades CNAE. Instalaciones, reparaciones y mantenimiento (servicios metal) 47
III. Tabla CNAE de actividades del metal compartidas con otros sectores 49

Cuadros:

Cuadro n.º 1. Fecha de firma, situación negocial y centrales sindicales en 2024 115
Cuadro n.º 2. Ámbito funcional de los convenios provinciales de la industria del metal 136
Cuadro n.º3. Denuncia y prórroga del convenio 148
Cuadro n.º 4. Compensación y absorción 159
Cuadro n.º 5. Período de prueba 168
Cuadro n.º 6. Movilidad de personal 172
Cuadro n.º 7. Clasificación profesional 184
Cuadro n.º 8. Salario de nuevo ingreso 191
Cuadro n.º 9. Formación 195
Cuadro n.º 10. Inaplicación de condiciones de trabajo 204
Cuadro n.º 11. Comisión paritaria 210
Cuadro n.º 12. La solución extrajudicial de conflictos 234
Cuadro n.º 13. Normas supletorias y recepción del convenio estatal del metal .. 239
Cuadro n.º 14. Jornada laboral anual 246
Cuadro n.º 15. Evolución de la jornada pactada en los convenios provinciales 2018-2026 252
Cuadro n.º 16. Calendario laboral 255
Cuadro n.º 17. Distribución flexible de la jornada de trabajo y tiempo de descanso e interrupción 266
Cuadro n.º 18. Horas extraordinarias 294
Cuadro n.º 19. Vacaciones y licencias retribuidas 310

Cuadro n.º 20. Otras licencias retribuidas 328
Cuadro n.º 21. Licencias no retribuidas 353
Cuadro n.º 22. Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos 365
Cuadro n.º 23. Retribución de un trabajador por hora trabajada 389
Cuadro n.º 24. Retribución por hora trabajada de un trabajador. Ordenado por categorías de mayor a menor 392
Cuadro n.º 25. Incremento de la retribución por hora trabajada (% de variación anual) 398
Cuadro n.º 26. Salario hora de la industria del metal en los últimos 5 años, según categorías 400
Cuadro n.º 27. Incrementos medios salariales de la industria del metal en los últimos 6 años, en comparación con el incremento medio del total de la economía nacional 401
Cuadro n.º 28. Evolución del incremento salarial pactado 2018-2024 406
Cuadro n.º 29. Incremento salarial inicial pactado y cláusulas de revisión 412
Cuadro n.º 30. Pagas extraordinarias 422
Cuadro n.º 31. Las cláusulas de antigüedad 432
Cuadro n.º 32. Otros complementos y conceptos retributivos 443
Cuadro n.º 33. Productividad 469
Cuadro n.º 34. Incentivos 475
Cuadro n.º 35. Regulación de las prestaciones complementarias a la Seguridad Social por IT 494
Cuadro n.º 36. Seguros colectivos 509
Cuadro n.º 37. Otras mejoras sociales 515
Cuadro n.º 38. Excedencias 523
Cuadro n.º 39. Absentismo 538
Cuadro n.º 40. Cláusulas de subrogación convencional 554
Cuadro n.º 41. Plazos de preaviso 576
Cuadro n.º 42. Modalidades de contratación 587
Cuadro n.º 43. Empresas de trabajo temporal 592
Cuadro n.º 44. Contrato a tiempo parcial 599
Cuadro n.º 45. Jubilación anticipada y parcial 608

Cuadro n.º 46. Otras medidas de fomento del empleo 618
Cuadro n.º 47. Régimen disciplinario 631
Cuadro n.º 48. Prendas de trabajo y reconocimientos médicos 641
Cuadro n.º 49. Organización de la prevención 653
Cuadro n.º 50. Instrumentos de conciliación 682
Cuadro n.º 51. Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral 706
Cuadro n.º 52. Órganos de representación de los trabajadores 734

Gráficos:

Gráfico n.º 23.1. Comparación retribuciones provinciales.
(Grupo 7. Antiguo peón) 394
Gráfico n.º 23.2. Comparación retribuciones provinciales.
(Grupo 5. Antiguo oficial 1.ª obrero) 395
Gráfico n.º 23.3. Comparación retribuciones provinciales.
(Grupo 5. Antiguo ingeniero-licenciado) 396
Gráfico n.º 23.4. Comparación retribuciones provinciales.
(Grupo 1. Antiguo oficial 1.ª administrativo) 397

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 de este estudio es facilitar información a los negociadores de las organizaciones y empresas del sector sobre el desarrollo de la negociación colectiva en dicho ámbito territorial durante el año 2024.

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

También se recogen 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, relativos a las reformas del mercado laboral y los resultados del proceso de diálogo social.

En 2024 se registraron todos los convenios provinciales, a excepción del de la provincia de Cádiz para ese período de efectos económicos: cuarenta convenios se habían negociado antes de dicho año, y los nueve restantes lo hicieron en el transcurso del mismo.

Las referencias sobre Cádiz corresponden al convenio colectivo cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2023, 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 colectiva de la industria del metal, a diferencia de la de otros sectores productivos, está integrada por un conjunto de convenios relativamente homogéneos en general, 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 tiene 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 puedan acordarse en una empresa o grupo de empresas.

CONFEMETAL, CC.OO. de industria y UGT-FICA, mediante esta estructura negocial, pretenden evitar la creación 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, 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 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 boterío [...] 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 división específica referida a dichos productos metalgráficos, que por lo general, se incluyen en la industria del metal, lo cual podría llevar a pensar que la actividad metalgráfica es 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, aunque 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, resolviéndose el conflicto entre ambas regulaciones sectoriales en función del espesor de la chapa 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: la fabricación de aerosoles, que, con independencia del espesor de la chapa con la que se fabriquen (esto es, incluso cuando la chapa tenga un espesor superior a 0,5 milímetros), se rige por la de la normativa de la industria metalgráfica. Quizás esto se deba a que la diferenciación entre subsectores se halla en el proceso de manipulación y tratado de la chapa, que no siempre depende de su espesor, sino de la naturaleza del producto resultante del proceso industrial.

La OLIM fue derogada el 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 considerándose 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 se completa con la inclusión 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 número excesivo 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

12.1.2.1. a) De la industria siderometalúrgica

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

12.1.2.2. 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

12.1.2.3. 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 del 26 de junio de 1987).
- Acuerdo Estatal del Sector del Metal. Resoluciones del 7 de agosto de 2008 (BOE del 22 de agosto de 2008), 3 de marzo de 2009 (BOE del 20 de marzo de 2009), 12 de mayo de 2009 (BOE del 29 de mayo de 2009), 29 de octubre de 2009 (BOE del 12 de noviembre de 2009), 6 de octubre de 2010 (BOE del 21 de octubre de 2010), 5 de abril de 2011 (BOE del 15 de abril de 2011), 8 de febrero de 2012 (BOE del 22 de febrero de 2012), 22 de abril de 2013 (BOE del 10 de mayo de 2013), 23 de noviembre de 2015 (BOE del 7 de diciembre de 2015) y 25 de julio de 2016 (BOE del 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 del 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 del 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 del 12 de enero de 2022) y Resolución de 22 de abril de 2022 (BOE del 5 de mayo de 2022).

12.1.2.4. 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 del 16 de febrero de 2024).

- Resolución de la Dirección General de Trabajo, del 15 de julio de 2024, por la que se registra y publica el Acta de la modificación del VII Convenio Colectivo de Industrias Ferralla.
- Resolución del 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio Colectivo de Industrias de Ferralla.

12.1.2.5. 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 Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, publicado en el BOE del 19 de julio de 2022).

3) CONVENIOS AUTONÓMICOS

- Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Metalgráfica de Cataluña 2022-2024, firmado el 10 de enero de 2023 y publicado por Resolución EMT/2152/2023, del 9 de mayo.

4) CONVENIOS PROVINCIALES SECTORIALES

12.1.2.6. 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.
- 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.
- 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.

12.1.2.7. 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.

12.1.2.8. 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.

12.1.2.9. d) De cuchillería y afines

Ámbito provincial

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

12.1.2.10. 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 boterío, 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.
- El 62.03 (gestión de recursos informáticos en los casos 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 30 de noviembre de 2024, 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 748.595 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 636.117 afiliados.

El grupo de CNAE compartidos con otros sectores económicos suma 889.093 afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, de los cuales al menos un tercio (296.364) 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 748.595 empleados, que, sumados a los

que realizan actividades de instalación, reparación y mantenimiento, que son 636.117 afiliados, suman un total de 1.384.712 personas, y si añadimos la estimación de los trabajadores de los CNAE compartidos 1.681.076.

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 184.897 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en la pequeña empresa (10 a 49 empleados), con 71.550 afiliados.
- **4520 – Mantenimiento y reparación de vehículos de motor**: con un total de 154.128 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en microempresa (1 a 9 empleados), con 74.549 afiliados.
- **4322 – Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado**: con un total de 74.312 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (10 a 49 empleados), con 34.570 afiliados.
- **2932 – Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor**: con un total de 69.841 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados), con 38.507 afiliados.
- **2910 – Fabricación de vehículos de motor**: con un total de 61.169 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados), con 58.533 afiliados.
- **2512 – Fabricación de carpintería metálica**: con un total de 59.591 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 25.725 afiliados.
- **4329 – Otras instalaciones en obras de construcción**: con un total de 46.563 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 20.206 afiliados.

- **3312 – Reparación de maquinaria**: con un total de 45.081 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 17.671 afiliados.
- **2562 – Ingeniería mecánica por cuenta de terceros**: con un total de 33.765 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), con 16.041 afiliados.
- **2511 – Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes**: con un total de 32.635 afiliados. El mayor número de afiliados de este total se concentra en las medianas empresas (50 a 249 empleados), con 14.035 afiliados.

De los 10 CNAE con mayor número de trabajadores afiliados al Régimen General, seis corresponden al sector de servicios del metal, y cuatro a actividades de la industria manufacturera.

Estos 10 CNAE dan trabajo a 761.892 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:

- Barcelona, con 199.072 afiliados.
- Madrid, con 197.985.
- Valencia, con 83.637.
- Vizcaya, con 57.677.
- Zaragoza, con 55.115.
- Sevilla, con 46.542.
- Guipúzcoa, con 44.468.
- Navarra, con 42.726
- Pontevedra, con 41.016.
- Asturias, con 37.224.

- Murcia, con 36.889.
- Alicante, con 33.620.
- La Coruña, con 32.886.

Estas son las provincias con 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 120.699 personas.
- Madrid, con 82.081.
- Valencia, con 50.466.
- Vizcaya, con 40.716.
- Zaragoza, con 39.505.
- Guipúzcoa, con 37.145.
- Navarra, con 33.222.
- Pontevedra, con 27.530.
- Asturias, con 23.405.
- Álava, con 23.068.

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

- Madrid, con 115.904 afiliados.
- Barcelona, con 78.373.
- Valencia, con 33.171.
- Sevilla, con 25.116.
- Alicante, con 20.949.

- Málaga, con 20.726.
- Murcia, con 19.982.
- Baleares, con 19.708.
- La Coruña, con 17.708.
- Vizcaya, con 16.961 afiliados.

I. Tabla de actividades CNAE. Industria metal

Afiliados al régimen general distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
2410	Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	712	3.113	6.419	15.065	25.309
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	163	662	2.405	3.893	7.123
2431	Estirado en frío	10	133	247	399	789
2432	Laminación en frío	36	80	731	395	1.242
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1.039	3.972	3.247	0	8.258
2434	Trefilado en frío	81	174	1.178	0	1.433
2441	Producción de metales precioso	22	37	0	0	59
2442	Producción de aluminio	141	773	3.107	4.524	8.545
2443	Producción de plomo, zinc y estaño	17	38	394	891	1.340
2444	Producción de cobre	20	294	358	1.191	1.863
2445	Producción de otros metales no férreos	103	323	429	417	1.272
2451	Fundición de hierro	172	1.034	2.505	1.579	5.290
2452	Fundición de acero	24	298	1.412	656	2.390
2453	Fundición de metales ligeros	103	686	1.007	1.349	3.145
2454	Fundición de otros metales no férreos	336	1.323	1.641	1.465	4.765
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4.781	14.035	8.755	5.064	32.635
2512	Fabricación de carpintería metálica	22.410	25.725	10.432	1.024	59.591
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	218	815	428	0	1.461

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	905	4.451	4.442	0	9.798
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	25	290	125	457	897
2540	Fabricación de armas y municiones	54	134	1.546	1.482	3.216
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2.171	8.883	11.688	6.095	28.837
2561	Tratamiento y revestimiento de metales	2.504	8.859	6.278	1.091	18.732
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	5.923	16.041	9.728	2.073	33.765
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	840	2.188	1.588	0	4.616
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes	1.463	2.177	1.177	1.014	5.831
2573	Fabricación de herramientas	1.585	3.757	3.264	593	9.199
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	71	363	223	0	657
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	225	1.286	4.225	2.733	8.469
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	583	2.203	1.573	0	4.359
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería	421	975	657	306	2.359
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2.560	5.893	5.134	1.472	15.059
2611	Fabricación de componentes electrónicos	944	3.110	5.156	958	10.168
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados	55	375	156	0	586
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	233	194	107	983	1.517
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	242	1.241	1.665	1.014	4.162
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo	114	275	396	0	785
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	517	1.597	3.541	7.136	12.791

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
2652	Fabricación de relojes	41	96	57	0	194
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	128	507	642	666	1.943
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	103	362	246	0	711
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	253	1.276	2.952	3.951	8.432
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	196	1.230	2.034	5.821	9.281
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	89	374	493	1.892	2.848
2731	Fabricación de cables de fibra óptica	16	10	153	0	179
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	148	634	1.961	2.178	4.921
2733	Fabricación de dispositivos de cableado	31	129	272	362	794
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	749	2.169	1.749	624	5.291
2751	Fabricación de electrodomésticos	229	902	1.970	3.683	6.784
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	60	67	0	0	127
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	918	3.069	4.988	1.839	10.814
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	177	753	443	1.180	2.553
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	225	931	897	334	2.387
2813	Fabricación de otras bombas y compresores	217	836	1.579	686	3.318
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas	64	263	612	0	939
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	238	1.082	1.718	510	3.548
2821	Fabricación de hornos y quemadores	106	354	259	0	719
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	923	5.271	8.765	5.507	20.466

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	69	81	0	0	150
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales	189	469	223	0	881
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	347	1.418	2.816	3.499	8.080
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1.783	6.603	7.511	3.438	19.335
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	919	2.977	2.149	1.272	7.317
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	341	1.283	2.113	0	3.737
2849	Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	691	2.073	1.769	2.310	6.843
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	590	1.948	1.319	561	4.418
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	428	2.014	930	253	3.625
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	933	4.505	3.726	494	9.658
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	350	1.132	583	793	2.858
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	143	628	1.272	0	2.043
2896	Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	155	492	189	0	836
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2.269	7.427	5.468	2.024	17.188
2910	Fabricación de vehículos de motor	215	534	1.887	58.533	61.169
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1.116	3.132	4.278	2.410	10.936
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	69	309	478	3.921	4.777
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	936	4.878	25.520	38.507	69.841
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes	992	2.936	3.807	5.073	12.808

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	303	533	284	0	1.120
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	191	769	4.237	14.210	19.407
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	242	1.177	4.763	20.041	26.223
3091	Fabricación de motocicletas	59	101	612	256	1.028
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	84	338	587	0	1.009
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	43	92	178	0	313
3103	Fabricación de colchones	282	1.085	1.781	669	3.817
3211	Fabricación de monedas	4	11	0	0	15
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1.227	1.160	568	297	3.252
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	303	243	51	0	597
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4.395	5.091	4.243	3.022	16.751
3040	Fabricación de vehículos militares de combate	1	0	0	0	1
Total general		**76.403**	**193.561**	**222.496**	**256.135**	**748.595**

II. Tabla de actividades CNAE. Instalaciones, reparaciones y mantenimiento (servicios metal)

Afiliados al régimen general distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
3311	Reparación de productos metálicos	705	1.457	1.812	625	4.599
3312	Reparación de maquinaria	12.394	17.671	12.162	2.854	45.081
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	491	1.059	262	0	1.812
3314	Reparación de equipos eléctricos	776	2.049	2.659	838	6.322
3315	Reparación y mantenimiento naval	2.461	5.055	3.236	250	11.002
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	239	1.170	2.077	355	3.841
3317	Reparación y mantenimiento de otra materia de transporte	663	1.099	1.546	1.573	4.881
3319	Reparación de otros equipos	832	927	413	0	2.172
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales	2.971	5.410	4.195	1.971	14.547
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	139	804	1.023	0	1.966
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	508	855	469	544	2.376
4321	Instalaciones eléctricas	48.996	71.550	47.167	17.184	184.897
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	31.031	34.570	8.380	331	74.312
4329	Otras instalaciones en obras de construcción	17.035	20.206	7.458	1.864	46.563
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	74.549	56.390	20.538	2.651	154.128
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2.297	1.991	736	0	5.024

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
6120	Telecomunicaciones inalámbricas	515	1.010	483	3.718	5.726
6130	Telecomunicaciones por satélite	137	196	1.107	0	1.440
6190	Otras actividades de telecomunicaciones	4.432	6.852	9.497	8.390	29.171
7120	Ensayos y análisis técnicos	4.873	12.969	13.614	3.463	34.919
8020	Servicios de sistemas de seguridad	1.604	4.156	5.518	7.497	18.775
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1.013	1.204	1.544	0	3.761
9512	Reparación de equipos de comunicación	2.092	2.142	1.007	1.028	6.269
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1.409	1.187	471	397	3.464
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1.715	1.367	638	0	3.720
9525	Reparación de relojes y joyería	218	50	0	0	268
Total general		**214.095**	**253.396**	**148.012**	**55.533**	**671.036**

III. Tabla CNAE de actividades del metal compartidas con otros sectores.

Afiliados al régimen general distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la cuenta

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
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)	50	50	65	573	738
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (Solamente "la fabricación de soportes para disco duro")	1	0	0	0	1
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	805	2.300	1.670	2.352	7.127
3102	Fabricación de muebles de cocina (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.505	2.105	2.368	0	5.978
3109	Fabricación de otros muebles ("La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal)	9.961	16.374	9.318	1.653	37.306
3220	Fabricación de instrumentos musicales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	168	191	96	0	455
3230	Fabricación de artículos de deporte (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	278	749	188	282	1.497
3240	Fabricación de juegos y juguetes (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	359	844	829	0	2.032
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos (Aquellos productos que sean de metal)	111	337	340	0	788
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.478	3.299	2.431	619	7.827
3812	Recogida de residuos peligrosos (Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.)	199	275	569	0	1.043
3831	Separación y clasificación de materiales (El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)	506	1.546	1.195	0	3.247

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
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.)	583	2.995	3.259	269	7.106
4211	Construcción de carreteras y autopistas (La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares)	1.416	8.608	6.135	1.551	17.710
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)	610	1.712	1.051	291	3.664
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)	778	3.139	2.678	636	7.231
4221	Construcción de redes para fluidos (Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos)	591	1.838	840	357	3.626
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)	3.086	3.836	2.628	558	10.108
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")	2.295	5.786	4.885	1.073	14.039
4332	Instalación de carpintería (Solamente la instalación de carpintería metálica)	14.803	8.547	1.361	0	24.711
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)	40.259	46.621	22.910	4.485	114.275
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")	2.055	4.597	9.220	18.128	34.000

Código CNAE	Descripción	Afiliados por volumen de empresa				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
6203	Gestión de recursos informáticos (Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos)	1.145	2.850	5.362	8.680	18.037
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)	15.924	42.085	54.891	78.406	191.306
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)	29.379	53.098	56.692	57.524	196.693
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones (Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.)	8.484	15.502	18.937	40.556	83.479
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios (Solamente la limpieza de maquinaria industrial)	4.184	10.313	17.840	16.214	48.551
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)	1.876	2.070	534	2.071	6.551
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje (Cuando se trate de muebles y artículos metálicos)	553	300	53	0	906
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)	2.136	1.634	372	0	4.142
Total general		**145.578**	**243.601**	**228.717**	**236.278**	**854.174**

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
A CORUÑA	15.178	18.780
ÁLAVA	23.068	4.316
ALBACETE	5.960	7.370
ALICANTE	12.671	21.946
ALMERÍA	2.234	7.541
ASTURIAS	23.405	14.610
ÁVILA	1.405	1.376
BADAJOZ	4.411	7.190
ILLES BALEARS	4.466	20.193
BARCELONA	120.699	83.386
BURGOS	10.659	4.745
CÁCERES	2.803	4.357
CÁDIZ	11.462	15.042
CANTABRIA	13.603	7.779
CASTELLÓN	7.912	7.433
CEUTA	80	428
CIUDAD REAL	7.866	7.433
CÓRDOBA	11.182	8.467
CUENCA	2.093	2.787
GIRONA	12.420	12.851
GRANADA	3.129	9.109
GUADALAJARA	2.797	3.120
GIPUZKOA	37.145	7.699
HUELVA	2.727	5.508
HUESCA	4.320	3.230
JAÉN	8.294	6.049

PROVINCIA	INDUSTRIA	SERVICIOS
LEÓN	4.768	5.063
LLEIDA	6.091	8.180
LUGO	2.172	4.086
MADRID	82.081	123.427
MÁLAGA	6.118	21.567
MELILLA	88	444
MURCIA	16.907	21.399
NAVARRA	33.222	9.877
OURENSE	4.048	2.811
PALENCIA	5.103	1.649
PALMAS, LAS	2.912	13.564
PONTEVEDRA	27.530	14.085
RIOJA, LA	5.697	4.465
SALAMANCA	1.585	4.215
S.C. DE TENERIFE	2.355	12.545
SEGOVIA	917	1.635
SEVILLA	21.426	26.549
SORIA	2.876	1.435
TARRAGONA	10.427	13.777
TERUEL	2.252	1.764
TOLEDO	10.597	7.947
VALENCIA	50.466	34.980
VALLADOLID	16.122	7.529
VIZCAYA	40.716	17.650
ZAMORA	625	1.499
ZARAGOZA	39.505	16.248
TOTAL	**748.595**	**671.036**

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	PROVINCIA	SERVICIOS
BARCELONA	120.699	MADRID	123.427
MADRID	82.081	BARCELONA	83.386
VALENCIA	50.466	VALENCIA	34.980
BIZKAIA	40.716	SEVILLA	26.549
ZARAGOZA	39.505	ALICANTE	21.946
GIPUZKOA	37.145	MÁLAGA	21.567
NAVARRA	33.222	MURCIA	21.399
PONTEVEDRA	27.530	ILLES BALEARS	20.193
ASTURIAS	23.405	A CORUÑA	18.780
ÁLAVA	23.068	BIZKAIA	17.650
SEVILLA	21.426	ZARAGOZA	16.248
MURCIA	16.907	CÁDIZ	15.042
VALLADOLID	16.122	ASTURIAS	14.610
A CORUÑA	15.178	PONTEVEDRA	14.085
CANTABRIA	13.603	TARRAGONA	13.777
ALICANTE	12.671	LAS PALMAS	13.564
GIRONA	12.420	GIRONA	12.851
CÁDIZ	11.462	S.C. DE TENERIFE	12.545
CÓRDOBA	11.182	NAVARRA	9.877
BURGOS	10.659	GRANADA	9.109
TOLEDO	10.597	CÓRDOBA	8.467
TARRAGONA	10.427	LLEIDA	8.180
JAÉN	8.294	TOLEDO	7.947
CASTELLÓN	7.912	CASTELLÓN	7.779
CIUDAD REAL	7.866	GIPUZKOA	7.699
MÁLAGA	6.118	ALMERÍA	7.541

PROVINCIA	INDUSTRIA	PROVINCIA	SERVICIOS
LLEIDA	6.091	VALLADOLID	7.529
ALBACETE	5.960	CIUDAD REAL	7.433
LA RIOJA	5.697	ALBACETE	7.370
PALENCIA	5.103	CANTABRIA	7.334
LEÓN	4.768	BADAJOZ	7.190
ILLES BALEARS	4.466	JAÉN	6.049
BADAJOZ	4.411	HUELVA	5.508
HUESCA	4.320	LEÓN	5.063
OURENSE	4.048	BURGOS	4.745
GRANADA	3.129	LA RIOJA	4.465
LAS PALMAS	2.912	CÁCERES	4.357
SORIA	2.876	ÁLAVA	4.316
CÁCERES	2.803	SALAMANCA	4.215
GUADALAJARA	2.797	LUGO	4.086
HUELVA	2.727	HUESCA	3.230
S.C. DE TENERIFE	2.355	GUADALAJARA	3.120
TERUEL	2.252	OURENSE	2.811
ALMERÍA	2.234	CUENCA	2.787
LUGO	2.172	TERUEL	1.764
CUENCA	2.093	PALENCIA	1.649
SALAMANCA	1.585	SEGOVIA	1.635
ÁVILA	1.405	ZAMORA	1.499
SEGOVIA	917	SORIA	1.435
ZAMORA	625	ÁVILA	1.376
MELILLA	88	MELILLA	444
CEUTA	80	CEUTA	428
TOTAL	**748.595**		**671.036**

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 negociadora, 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 del 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 contratación», han quedado derogadas o modificadas a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral.

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 organización del tiempo de trabajo, sino un conjunto de materias, entre ellas, todas las reservadas al ámbito estatal por el art. 84.5 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 español, dominado 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» (arts. 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. 84.5 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, continúa 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, renuncias de los trabajadores o que estos 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 judicialmente exigible.

Las organizaciones sindicales y empresariales signatarias del CEM, siguiendo lo dispuesto en el art. 83.2 del ET, han pactado la estructura negociadora 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 vigentes en el ámbito provincial.
  — Los convenios sectoriales que puedan establecerse en el marco de una comunidad autónoma y que sustituyan a los provinciales.
  — Los convenios subsectoriales actualmente vigentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM).
  — Ámbito de **empresa**: comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente vigentes o que puedan acordarse 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 vigentes. Únicamente se permite la existencia de nuevos convenios colectivos sectoriales en el marco de una comunidad autónoma, y solo si estos sustituyen a los convenios provinciales.

Siguiendo lo establecido en el artículo 84.5 del ET, y en el Capítulo II del CEM, relativo a la estructura negociadora del sector del metal, son materias de competencia exclusiva, reservadas 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. 84.5 del ET establece que, 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** y **la movilidad geográfica** no están disponibles para 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 Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, ha establecido, a través de una nueva redacción del artículo 84.3, que en el ámbito de una comunidad autónoma se podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal. Asimismo, a través de un nuevo artículo 84.4, se establece que los convenios provinciales tendrán la misma prioridad aplicativa cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el articulo 83.2, y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

La novedad de esta regulación 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 (materias del artículo 84.5) se convierta en cerrado e indisponible, de modo que no podrían entrar a regular los convenios autonómicos.

También se introduce la novedad de que el convenio es aplicable cuando conviven 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 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[2] si regulan total o parcialmente las materias reservadas señaladas, no siendo de aplicación en ningún caso, salvo las excepciones que establece el propio CEM para los convenios colectivos de empresa (dejando a salvo la prioridad aplicativa de estos) o de 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

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

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 indican 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.

Esto conlleva 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 tanto, 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 que 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 que 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 modo 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 desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la **desconexión digital**, en los que, al menos, especificarán 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 este de aplicación a los trabajadores que realicen esas actividades.

Las empresas que, por cualquier tipo de contrato, **desarrollen actividades del sector** de forma habitual (no ocasional ni 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, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles, ya que establece que la duración máxima del período de prueba no podrá modificarse mediante 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 los 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 reducirá proporcionalmente.

En materia de contratación, los negociadores de los convenios colectivos de ámbito inferior deben tener en cuenta lo señalado más arriba, a propósito de 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 delimitados 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 profesional 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 con-

tenido 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», reserva al ámbito estatal la negociación en exclusiva de la «Clasificación Profesional»; y, en **segundo** lugar, hace efectiva dicha negociación, 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 establecido 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, así como su tamaño, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de las Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el CEM. Dicha flexibilización 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 y de 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 debe partirse 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 formarlo 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 deben 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. Es decir, los convenios de empresa pueden descolgarse de este.

El sistema de clasificación está estrechamente relacionado con los ascensos y con la formación profesional (arts. 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 establecida 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 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 a la 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 víctima, 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 ocurriendo 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 en el 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 acomodarán 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 las 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 los capítulos 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 deberá 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 documentación que considere conveniente.

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 estarán 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 lo hubieran 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.
- 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 lo son 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 debidas, 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 las que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa, pero sí la menciona entre las relacionadas en el art. 84.5 del ET, reservadas a la negociación en el ámbito estatal, de forma que el art. 11.1 del CEM, siguiendo dicho precepto estatutario, reserva 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 obligación 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 la 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 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 en el 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 los directivos** de empresa tendrá una duración mínima de 6 horas, presenciales o en modalidad de 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, así como la seguridad vial.

La formación para el personal de oficina tendrá una duración de 6 horas, presenciales o mediante teleformación, y estará compuesta 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 centradas 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 establece 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 de 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.
- Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte.
- Operarios en trabajos de instalación de equipos 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.
- 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, logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (incluyendo, entre otras actividades, el empaquetado, la preparación de productos, el 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 actividad propia. La empresa tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte del autónomo, entre ellas, 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 les 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 a sí 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 englobe 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 aún 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, con el 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, consistente en los mismos contenidos fijados a los directivos, el personal de oficina o la parte específica 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 alejado de manera continuada 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 de 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 siguientes figuras: responsables y técnicos de ejecución, mandos intermedios, personal administrativo y personal de oficio. Todos los contenidos se impartirán de manera presencial a excepción, a excepción de los dirigidos a los administrativos, que podrán ser en teleformación.

Cuando la actividad principal del trabajador esté compuesta 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, con previo aviso a la FMF de esta circunstancia.
- La impartición de contenidos formativos singulares y muy especializados, dentro de un determinado módulo formativo, debiendo estar 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 las 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 amplía el capítulo que regula esta materia, introduciendo novedades importantes en relación con los planes de igualdad, el diagnóstico de situación y la brecha salarial, tras los cambios efectuados por el Real Decreto Ley 6/2019, 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, se 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 establece que 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, convencionalmente (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 negociarse las materias no reservadas al ámbito estatal.

CAPÍTULO 4.
PANORAMA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL

PANORAMA GENERAL

En 2024, la negociación de los convenios colectivos se desarrolló en una situación económica positiva. El PIB creció en el entorno del 3,1 %, frente al 2,7 % registrado en 2023.

El mercado laboral, en general, mostró signos de resistencia, creciendo los afiliados a la Seguridad Social en tasa interanual un 2,4 %, debido a la creación de empleo público, si bien se redujo en dos décimas respecto a la tasa registrada el año anterior.

En 2024, el paro registrado disminuyó en 146.738 personas respecto a un año antes (-5,4 %). El número total de parados alcanzó los 2.560.718. Si bien, el paro efectivo, —el que se obtiene sumando al paro registrado aquellos demandantes de empleo con relación laboral, esencialmente los fijos discontinuos en inactividad, y descontando los trabajadores en ERTE— se situó en el último mes de 2024 en 3,36 millones, con una brecha respecto al paro registrado de 769.659 personas. El paro efectivo se mantuvo en cifras ligeramente inferiores a las de un año atrás, con un descenso interanual de 68.000 personas.

La inflación registró una tasa interanual del 2,8 %, situándose la subyacente en el 2,6 %, siendo la tasa media de 2024 del 2,7 %, inferior al 3,5 % de 2023.

La negociación colectiva en 2024 se ha visto favorecida, un año más, por V AENC (2023-2025), que se firmó el 10 de mayo de 2023, y que ha permitido contar, desde entonces, con un marco de referencia que ha impulsado el crecimiento del número de convenios colectivos registrados, a pesar de la incertidumbre generada durante este año por la eventual aprobación de la reducción *ex lege* de la jornada laboral. No obstante, merece destacarse que, en el año 2024, se firmaron 845 convenios nuevos, muy por debajo de los firmados en 2023, que se elevaron a 1.146.

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. El Capítulo Sexto está 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 a partir del 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, la renovación y la actualización de los convenios, articulando reglas sobre la vigencia, la 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 LGTBIQ+.
- La violencia sexual y de género.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, hasta el 31 de diciembre de 2024, se habían registrado 3.663 convenios colectivos con efectos económicos conocidos en dicho año, frente a los 3.512 que había en 2023, esto es, 151 más. Mientras que en ese año el número de trabajadores afectados era de 10.952.544, en diciembre de 2024 había 10.634.067, 318.477 más que en 2023, de los que 2.309.565 estaban afectados por convenios nuevos firmados en 2024, mientras que el resto de las personas trabajadoras (8.324.502) lo estaba por convenios en revisión suscritos antes de 2024.

En el Sector de la Industria del Metal, a 31 de diciembre, estaban firmados 49 de los 50 convenios colectivos provinciales, dato infrecuente en años precedentes.

En 2024 se registraron 3.663 convenios colectivos de todos los sectores económicos, de los cuales 2.818 correspondían a convenios firmados antes de 2024, mientras que 845 lo fueron en este año.

El total de empresas afectadas era de 1.249.866. De ellas, 920.313 lo estaban por los convenios en revisión firmados antes de 2024, y 329.553 por los convenios firmados durante ese período anual. La tasa de cobertura de los convenios de las relaciones laborales se eleva al 92,09 %.

La variación salarial media pactada era del 3,07 %, siendo del 2,89 % en los convenios en revisión y del 3,71 % 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 2024 se cerrarán en julio de 2026. 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 y 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 negociación y se suscriban nuevos convenios, ya que, como se ha indicado, a 31 de diciembre se han firmado 845 convenios con efectos económicos en 2024, pues el resto, 3.512, son revisiones de convenios firmados en años anteriores a 2024.

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 3.924.973 personas trabajadoras tuvieron un incremento superior al 3 %,

frente a los 4.760.959 de 2023. El 36,91 % 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 %.

Trama de aumento salarial	**Convenios**		**Personas trabajadoras**	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Inferior al 0,00	1	0,03%	288	0,00%
Igual al 0,00	77	2,10%	49.122	0,46%
Del 0,01 al 0,49	11	0,30%	3.781	0,04%
Del 0,50 al 0,99	75	2,05%	179.118	1,68%
Del 1,00 al 1,50	279	7,62%	227.555	2,14%
Del 1,51 al 2,00	644	17,58%	1.417.127	13,33%
Del 2,01 al 2,50	363	9,91%	1.432.229	13,47%
Del 2,51 al 3,00	795	21,70%	3.399.874	31,97%
Superior al 3,00	1.418	38,71%	3.924.973	36,91%
Total	3.152	100,00%	10.634.067	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 limitadas.

En 2024, del total de 10.634.067 personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos registrados, 3.668.098 tenían cláusula de revisión salarial (1.143.453 con efectos retroactivos), frente a 2.564.347 personas trabajadoras que tenían cláusula de revisión en 2023 (1.039.110 con efectos retroactivos y 1.525.237 con efectos no retroactivos).

La jornada laboral media en todos los convenios colectivos era de 1.755,74 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 1.758,79 horas anuales (1.751,56 horas en diciembre de 2023), mientras que los convenios de empresa quedan por debajo de la media, con 1.708,24 horas anuales, habiendo sido de 1.699,18 horas en el mismo mes de 2023.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en 2024 alcanzó el 92,09 % 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 2024, la tasa de cobertura de hombres es del 95,04 % y la de mujeres, del 88,83 %. En términos absolutos, 7,85 millones de trabajadores son hombres y 6,63 millones, mujeres, y el total de personas cubiertas por convenios colectivos es de 14.486.975.

Los convenios de ámbito superior a la empresa suponen el 88,83 % del total de convenios colectivos, afectando a 12.868.189 personas trabajadoras, de las cuales 6.934.215 son hombres y 5.933.968, mujeres.

Los convenios de ámbito de empresa representan el 11,17 % del total, afectando a 1.618.786 personas, de ellas 917.309 son hombres y 701.475, mujeres.

Por Comunidades Autónomas, Murcia, con el 95,72 %, es la que tiene la tasa de cobertura más alta, seguida de Cataluña, con el 94,15 %; Valencia, con el 93,62 %; Castilla y León con el 93,32%, Aragón, con el 93,20 %; Madrid, con el 92,24 %; y Andalucía, con el 92,06 %. Navarra, con el 83,50 %, País Vasco, con el 86,17 %; y Baleares, con el 89,13 %, son los que tienen la 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, el personal estatutario fijo y temporal, los altos cargos y consejeros de administración, los ministros de culto, los penados que tengan actividad laboral, los socios trabajadores de cooperativas, los participantes en programas de formación, los parlamentarios de las Cortes españolas, europeas y de comunidades autónomas, las personas que desempeñen prestaciones en beneficio de la comunidad y trabajos de colaboración social, así como los trabajadores cubiertos por convenios no estatutarios.

En 2024, 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 algunas de ellas 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 afectan directamente a las empresas, 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, de 23 de diciembre de 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, de 23 de diciembre de 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, de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023**: regula la cotización de autónomos por rendimientos netos.

- **Real Decreto Ley 1/2023, de 11 de enero de 2023, 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.
  - 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, de 28 de febrero de 2023, sobre el Empleo:** refuerzo de la Inspección de Trabajo en los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero de 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, la expresión de género o las características sexuales.
- Obligación de implementar métodos para la prevención y detección de las situaciones de discriminación y de 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 o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre de 2022, 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, de 28 de febrero de 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, de 28 de junio, por el que se adoptan medidas en materia de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores**, introduce, entre otras, las siguientes disposiciones:
  - — 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 en materia de nulidad objetiva.
  - — Extensión de los permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (arts. 37.3 y 37.9 del ET).
  - — Ampliación de la reducción de jornada por cuidados, incluyendo al cónyuge o pareja de hecho.
  - — 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 ET), para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por período superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.
- **Real Decreto 608/2023, de 13 de julio, por el que se regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, establece:
  - — Funcionamiento del Mecanismo RED, regulado 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, de 25 de julio, sobre la supresión de la asimilación a accidente de trabajo de los contagios por COVID-19**: pone fin a la consideración de dichos contagios como accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- **Acuerdo Marco relativo al Reglamento (CE) n.º 883/2004, de 1 de julio de 2023, sobre el Teletrabajo transfronterizo habitual**: el trabajador que realice esta modalidad de trabajo puede solicitar la aplicación de la legislación del Estado en el que su empleador tenga sus locales o domicilio, en lo relativo a la normativa de la Seguridad Social.
- **Ley Orgánica 1/2023, de 1 de septiembre, 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 haber cesado en la empresa por incapacidad permanente.
  - Bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, violencia sexual, trata o explotación sexual o laboral.
  - Bonificaciones vinculadas a medidas de conciliación, como la cotización por las personas sustituidas durante situaciones de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, entre otras.
  - Bonificación por la contratación de personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración o víctimas del terrorismo.
  - Bonificaciones aplicables a la contratación formativa y a la transformación de contratos temporales en indefinidos.

- **Real Decreto-ley 2/2023, de 1 de octubre, por el que se amplían los derechos de los pensionistas, se reduce la brecha de género y se establece un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones,** establece:
  - — Retraso en la entrada en vigor de la cotización de los becarios hasta el 1 de enero de 2024.
  - — Incremento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, hasta alcanzar 1,2 puntos en el año 2029.
  - — Aumento, en 2023, de las bases de cotización y de la cuota adicional de solidaridad.
  - — Implementación de un nuevo método para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.
- **Ley 2/2023, 2 de febrero, de Protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Canal de Denuncias)**, establece la obligación de contar con un Sistema Interno de Información:
  - — Empresas con más de 250 personas trabajadoras: antes del 13 de junio de 2023.
  - — Empresas con entre 50 y 249 personas trabajadoras: 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 las empresas beneficiarias de ayudas públicas directas previstas en esta norma y en aquellas que se acojan a los ERTE del art. 47 ET, alegando causas relacionadas con la guerra de Ucrania y se beneficien de apoyo público.
  - — Prórroga de la vigencia del RD 99/2023, de 14 de febrero, por el que fijó el SMI (salario mínimo interprofesional) para 2023, hasta la aprobación de un nuevo Real Decreto que lo establezca para 2024.

— Incremento del 5% en las bases mínimas de cotización.
— El mecanismo de Equidad Intergeneracional será del 0,70 %: el 0,58 % a cargo de la empresa y el 0,12 % a cargo de la persona trabajadora.
— Cotización obligatoria de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.
— Prórroga de la regulación de la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo en la Industria Manufacturera.

- **Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.**
  — Se establecen los servicios garantizados que se prestarán a las personas demandantes de empleo y a las empresas, así como los compromisos que ambas partes deben asumir.
- **Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores.**
  — Permiso de lactancia: Modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la cual se eliminan las referencias a la negociación colectiva o a los acuerdos de empresa, para sustituir el permiso de lactancia por una reducción de jornada de media hora o su acumulación en jornadas completas.
  — Prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, mediante la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
  — Protección por desempleo: Se modifican varios artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, estableciendo la compatibilidad de la protección por desempleo con la actividad laboral durante un máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo.

- **Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.**
  - — Queda prohibida la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo.
  - — Se consideran sistemas de IA de alto riesgo los utilizados para la contratación de personas o los destinados a tomar decisiones que afecten a las condiciones laborales.
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**
  - — Impone a las empresas con más de 50 trabajadores la obligación de contar con un conjunto de medidas planificadas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
  - — Las medidas planificadas deberán negociarse a través de la negociación colectiva en diferentes ámbitos de negociación.
  - — Deber de informar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados que estén expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo.
- **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, por la que, entre otras materias, se modifican varios artículos del Estatuto de los Trabajadores.**
  - — Artículo 37.8: Se añade la violencia sexual a la violencia de género como causa que permite la reducción de la jornada de trabajo.
  - — Artículos 40.4 y 40.5: Se añade las víctimas de violencia sexual como colectivo con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo si se ve obligadas a abandonar el puesto en la localidad donde venían prestando sus servicios.
  - — Artículo 45.1.n: El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, no solo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sino también por sufrir violencia sexual.

— Artículo 49.1.m: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

— Artículo 53.4.b: Se considera nula la decisión de extinguir el contrato por parte del empresario cuando se trate de personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

— Nueva disposición adicional: Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

- **Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, y Real Decreto-ley 8/2024, por los que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA).**

  — Se añade una nueva letra g) al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se crea un permiso climático retribuido de hasta cuatro días.

  — Modificación de la letra 6 del artículo 47, que recoge la fuerza mayor temporal por decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, como causa de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo.

  — Se introduce una nueva letra e) en el artículo 64.4, por el que se establece el derecho del Comité de Empresa a ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

  — Se modifica el artículo 85.1 del Estatuto, al establecer que, a través de la negociación colectiva, se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente

referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

- **Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre,** por la que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.
- **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, por el que se modifican varios artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**
  - — Se modifica el artículo 210.2, que regula el complemento económico en caso de acceder a la jubilación a una edad superior.
  - — En lo que respecta a la jubilación activa, se modifica el artículo 214, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se tengan que acreditar cotizaciones para alcanzar el 100% de la base reguladora, bastando con reunir las cotizaciones necesarias para causar derecho a la pensión, y siempre que, entre la fecha del cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante, haya transcurrido al menos un año.
  - — En cuanto a la jubilación parcial, se introducen importantes modificaciones, entre las que destaca el límite de reducción de jornada, que se amplía del 50% al 75%, y el acceso anticipado a la jubilación parcial, ampliándose de dos 2 a 3 años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación.
  - — Se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta, para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera.
  - — En lo que respecta al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifican los apartados 6 y 7, y se incorpora un nuevo apartado 8 del artículo 12, en relación con el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo.

- **Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025,** cuyo objetivo es cubrir puestos de trabajo en sectores con falta de mano de obra, tras realizar un análisis de la situación laboral del país. Esta medida facilita la contratación de trabajadores extranjeros en su país de origen, de manera eficaz y acorde a las demandas del mercado. Esta normativa estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025.
- **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia**
  - Se modifica el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, con entrada en vigor el 3 de abril de 2025, especificando los criterios por los que la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado justifican la extinción del contrato laboral por parte del trabajador, con derecho a indemnización por despido improcedente.
- **El Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), con el objetivo de actualizar la clasificación anterior (CNAE-2009).**

La negociación de los convenios colectivos del Sector del Metal se desarrolló en un marco económico de cierto estancamiento de la actividad respecto al año anterior. La media acumulada del índice de producción del sector del metal en 2024 registró una caída interanual del 0,2 %, frente al crecimiento del 3,1 % registrado en el año 2023. Mayor ha sido el descenso del índice de la cifra de negocios, que se ha situado en el -1,1 %, descendiendo 4,1 puntos respecto a 2023.

En cuanto a los precios industriales del sector, el indicador se ha mantenido estable, al experimentar la media del índice de precios un ligero crecimiento del 0,2 % (+0,3 % en 2023). Estos datos contrastan con la evolución del empleo, que no se vio afectada por la contracción de la producción y de la cifra de negocios.

Por otra parte, en lo que respecta al crecimiento de la afiliación en el régimen general de la Seguridad Social de las actividades industriales del sector metal, en 2024 se alcanzó un promedio anual de 812.957 afiliados, lo que supone una tasa de variación del +2,27 % respecto al promedio alcanzado en el mismo periodo del año anterior (2,48 % en 2023).

Según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa, el número de ocupados en la Industria del Metal (divisiones CNAE 2009 del 24 al 30 y la 33) alcanzó la cifra de 1.128.900 en el cuarto trimestre de 2024. En el acumulado de ese año, el empleo de la Industria del Metal aumentó un 4 % y se situó en 1.090.025, lo que supone una subida de 41.675 ocupados en comparación a los 1.048.350 registrados en el mismo período de 2023, siendo la cifra más alta desde 2008.

El número de parados según la EPA en la Industria del metal en el cuarto trimestre de 2024 alcanzó la cifra de 32.800 personas, lo que supuso 3.100 menos (-8,6 %) respecto al trimestre anterior, y 1.900 menos (-5,5 %) en comparación con el mismo trimestre del año anterior. La tasa de paro se situó en 2,8 % de la población activa. La tasa media de paro de los cuatro trimestres de 2024 fue del 3,2 %.

En relación con la negociación colectiva del Sector del Metal, a 31 de diciembre de 2024 se habían registrado la totalidad de los 49 convenios colectivos provinciales de la Industria y los Servicios recogidos en este Estudio, que dan cobertura a 1.290.174 personas trabajadoras.

De los 49 convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma uniprovincial registrados, 40 se habían firmado antes de 2024, con efectos para 961.914 personas trabajadoras.

El incremento salarial medio ponderado de estos convenios fue del 3,01 %, 0,21 puntos porcentuales por encima de la tasa de inflación (2,8 %) y 0,01 puntos superior a la recomendación efectuada por el V AENC a los negociadores de los convenios colectivos en 2024.

La jornada laboral media ponderada pactada fue de 1.751,68 horas anuales.

Los restantes 9 convenios colectivos provinciales, negociados a lo largo de 2024, habían finalizado su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

El incremento salarial medio ponderado en estos nuevos convenios, que afectan a 328.260 personas, fue del 3 %, igual que la recomendación del V AENC y 0,20 puntos porcentuales por encima del IPC real de 2024.

La jornada laboral media ponderada fue de 1.745,13 horas anuales.

El total de los 49 convenios colectivos provinciales firmados con efectos económicos en 2024 pactaron una subida salarial media ponderada del 3,01 %, lo que representa 0,01 puntos por encima de la subida recomendada por el V AENC, 0,05 puntos menos que la variación salarial media pactada en todos los sectores económicos y 0,06 % puntos inferior a la pactada en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa del conjunto de sectores económicos. Este incremento salarial medio ponderado en la industria del metal afectaba a 1.290.174 personas trabajadoras.

Respecto a cláusulas de revisión o de garantía salarial, se pactaron en 43 convenios colectivos provinciales. El tipo de cláusulas pactadas de forma mayoritaria corresponde a las denominadas «técnicas», que se activan 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 76 % de los trabajadores con convenios vigentes en 2024 que incluyen cláusula de revisión salarial, esta incluye un tope o umbral, lo cual condiciona de forma evidente la cuantía que se revisa y se 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 a las tablas.

Las fechas de la firma de los convenios ofrecen una visión general 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	1	4	3	2	3	6	5	2	5	2	10	7

Del conjunto de convenios colectivos con efectos económicos en 2024, se observa que el mayor número de convenios se firmó en el último trimestre del año.

En relación con los sindicatos firmantes de los 49 convenios provinciales, tanto nuevos como revisados, y con el número aproximado de trabajadores cubiertos por los mismos, el resultado fue el siguiente:

Centrales firmantes	N.º de provincias en las que se han suscrito convenios	N.º aproximado de trabajadores afectados
CC.OO	1	5.234
UGT	2	26.529
UGT Y CC.OO	36	1.026.173
UGT Y ELA	1	43.890
UGT, CC.OO Y CIG	4	83.026
UGT, CC.OO Y CSIC	1	10.414
UGT, CC.OO y LAB	1	55.572
UGT, CC.OO y USO	3	49.407
UGT, CC.OO, USO Y IC	1	13.108
Total	**50**	**1.313.353**

El número de convenios suscritos por los sindicatos en las distintas provincias fue el siguiente:

Sindicato	N.º convenios que han suscrito
UGT	49
CC.OO.	47
CIG	4
USO	4
LAB	1
IC	1
ELA	1

Sobre el contenido de lo negociado en los 9 convenios colectivos nuevos firmados con efectos económicos en este período, destacan las siguientes materias:

- **Subrogación de convenios**: Se amplían las cláusulas de subrogación en Madrid y en Asturias. En el de Alicante, se remite a lo establecido en el II Acuerdo sobre materias concretas para la subrogación de los trabajadores en la contratación pública de la Comunitat Valenciana.
- **Jornada laboral**:
  - En Asturias, se reduce la jornada laboral en ocho horas a partir de 2025.
  - En Guadalajara, se reducen tres horas en 2025 y otras tres horas en 2026.
  - En Madrid, se reduce cuatro horas en 2025 y otras cuatro en 2026.
  - En La Rioja, también se contempla una reducción de cuatro horas a partir de 2025.
- **Plus Compensatorio de Formación**: Se establece en Alicante.
- **Contratación**: En Alicante, Lérida, Madrid, 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 Real Decreto-ley 5/2023, como Alicante, Guadalajara, Lérida, Sevilla o Madrid.
- **Derechos de información sobre sistemas de inteligencia artificial (IA) y gestión algorítmica dentro del ámbito laboral**: Se pacta en Sevilla.
- **Seguro colectivo**: Se amplía la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional en el Alicante.

- **Prevención de Riesgos Laborales**: Se introduce un protocolo contra el estrés térmico en Alicante.

Cuadro nº. 1. Fecha de firma, situación negocial y centrales sindicales en 2024

PROVINCIA	FECHA DE LA FIRMA	SITUACIÓN NEGOCIAL	CENTRALES FIRMANTES
ÁLAVA	21/11/22	R	UGT Y CC.OO
ALBACETE	28/07/23	R	UGT Y CC.OO
ALICANTE	09/08/24	N	UGT y CC.OO
ALMERÍA	03/02/23	R	UGT Y CC.OO
ASTURIAS	12/09/24	N	UGT y CC.OO
ÁVILA	01/04/22	R	UGT y CC.OO
BADAJOZ	29/06/23	R	UGT, CC.OO Y CSIC
BALEARES	22/04/22	R	UGT, CC.OO y USO
BARCELONA	21/12/22	R	UGT Y CC.OO
BURGOS	04/12/23	R	UGT Y CC.OO
CÁCERES	09/05/23	R	UGT y CC.OO
CÁDIZ (1)	21/12/21	N	UGT Y CC.OO
CANTABRIA	21/06/22	R	UGT, CC.OO y USO
CASTELLÓN	27/07/23	R	UGT Y CC.OO
CIUDAD REAL	01/09/22	R	UGT Y CC.OO
CÓRDOBA	09/09/23	R	UGT y CC.OO
CORUÑA, LA	02/07/21	R	UGT, CC.OO Y CIG
CUENCA	04/03/22	R	UGT Y CC.OO
GERONA	20/11/23	R	UGT Y CC.OO
GRANADA	29/05/23	R	UGT y CC.OO
GUADALAJARA	09/09/24	N	UGT
GUIPÚZCOA	23/05/23	R	UGT Y ELA
HUELVA	02/09/20	R	UGT, CC.OO y USO
HUESCA	03/11/23	R	UGT y CC.OO

PROVINCIA	FECHA DE LA FIRMA	SITUACIÓN NEGOCIAL	CENTRALES FIRMANTES
JAÉN	14/02/23	R	UGT y CC.OO
LEÓN	21/11/21	R	UGT Y CC.OO
LÉRIDA	18/10/24	N	UGT y CC.OO
LUGO	04/07/23	R	UGT, CC.OO Y CIG
MADRID	29/11/24	N	UGT y CC.OO
MÁLAGA	16/12/19	R	UGT y CC.OO
MURCIA	21/06/23	R	UGT y CC.OO
NAVARRA	04/11/22	R	UGT y CC.OO
ORENSE	23/01/23	R	UGT, CC.OO Y CIG
PALENCIA	08/06/23	R	UGT Y CC.OO
PALMAS, LAS	04/02/22	R	UGT Y CC.OO
PONTEVEDRA	08/03/23	R	UGT, CC.OO Y CIG
RIOJA, LA	09/12/24	N	UGT y CC.OO
SALAMANCA	11/02/23	R	CC.OO
SEGOVIA	30/11/24	N	UGT y CC.OO
SEVILLA	04/10/24	N	UGT y CC.OO
SORIA	22/06/23	R	UGT Y CC.OO
TARRAGONA	29/11/22	R	UGT Y CC.OO
TENERIFE	30/11/21	R	UGT, CC.OO, USO Y IC
TERUEL	18/12/23	R	UGT y CC.OO
TOLEDO	31/12/21	R	UGT Y CC.OO
VALENCIA	27/06/23	R	UGT Y CC.OO
VALLADOLID	24/07/23	R	UGT
VIZCAYA	03/03/23	R	UGT, CC.OO y LAB
ZAMORA	07/08/24	N	UGT y CC.OO
ZARAGOZA	02/11/23	R	UGT Y CC.OO

R= Convenios en revisión;
N= Convenios nuevos;
(1) Finalizó su vigencia 31.12.2023

En el Sector de la Industria del Metal, en este año 2025, hay 32 convenios colectivos provinciales con efectos 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 2025	
Álava (F-2025)	Madrid (F-2026)
Albacete (F-2025)	Murcia (F-2025)
Alicante (F-2025)	Navarra (F-2026)
Asturias (F-2026)	Palencia (F-2025)
Baleares (F-2025)	Pontevedra (F-2025)
Burgos (F-2026)	Rioja, La (F-2027)
Cáceres (F-2025)	Segovia (F-2026)
Castellón (F-2025)	Sevilla (F-2026)
Córdoba (F-2025)	Soria (F-2025)
Girona (F-2025)	Tarragona (F-2025)
Granada (F-2025)	Teruel (F-2025)
Guadalajara (F-2026)	Valencia (F-2026)
Guipúzcoa (F-2026)	Valladolid (F-2025)
Huesca (F-2026)	Vizcaya (F-2025)
Jaén (F-2026)	Zamora (F-2026)
Lugo (F-2025)	Zaragoza (F-2026)

- N.º total de convenios en revisión firmados antes de 2025: 32.
- Incremento porcentual salarial medio ponderado: 2,89 %.
- Jornada laboral media ponderada: 1.744,20 horas/año.
- N.º de trabajadores afectados: 897.336.

CONVENIOS COLECTIVOS PENDIENTES DE NEGOCIAR EN 2025	
Almería	León
Ávila	Lleida
Badajoz	Málaga
Barcelona	Orense
Cantabria	Palmas, Las
Ciudad Real	Salamanca
Coruña, La	Tenerife
Cuenca	Toledo
Huelva	Cádiz (FV 2023)

- Convenios colectivos pendientes de negociar en 2025: 18.
- Nuevos cuya vigencia terminó el 31/12/2024: 17.
- Pendiente de negociar del año 2024: 1.

El censo, la vigencia, los incrementos salariales, la jornada laboral y las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos provinciales en revisión en 2025 son los siguientes:

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL 2025			
PROVINCIA	**Nº TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
ÁLAVA	25.540	4 años (1.1.22 a 31.12.25)	4º año
ALBACETE	11.933	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
ALICANTE	31.522	2 años (1.1.24 a 31.12.25)	2º año
ALMERÍA	8.784		
ASTURIAS	35.641	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
ÁVILA	2.519		
BADAJOZ	10.414		
BALEARES	22.298	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
BARCELONA	192.277		
BURGOS	14.670	4 años (1.1.23 a 31.12.26)	3er año
CÁCERES	5.699	4 años (1.1.22 a 31.12.25)	4º año
CÁDIZ	23.179		
CANTABRIA	20.210		
CASTELLÓN	14.657	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
CIUDAD REAL	13.176		
CÓRDOBA	18.057	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL 2025			
PROVINCIA	**Nº TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
CORUÑA, LA	30.274		
CUENCA	4.287		
GIRONA	23.619	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
GRANADA	10.686	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
GUADALAJARA	5.369	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
GUIPÚZCOA	43.890	4 años (1.1.23 a 31.12.26)	3er año
HUELVA	6.899		
HUESCA	7.130	4 años (1.1.23 a 31.12.26)	3er año
JAÉN	14.371	3 años (1.1.23 a 31.12.26)	3er año
LEÓN	9.254		
LLEIDA	13.061		
LUGO	5.857	4 años (1.1.22 a 31.12.25)	4º año
MADRID	187.154	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
MÁLAGA	24.200		
MURCIA	34.541	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
NAVARRA	41.063	5 años (1.1.22 a 31.12.26)	4º año

CENSO Y VIGENCIA TEMPORAL CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL 2025			
PROVINCIA	**Nº TRABAJADORES AFECTADOS**	**VIGENCIA TEMPORAL**	
		DURACIÓN	**PERIODO EFECTOS ECONÓMICOS**
ORENSE	6.634		
PALENCIA	6.284	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
PALMAS, LAS	15.129		
PONTEVEDRA	40.261	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
RIOJA, LA	9.635	4 años (1.1.24 a 31.12.27)	2º año
SALAMANCA	5.234		
SEGOVIA	2.464	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
SEVILLA	41.463	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
SORIA	4.178	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
TARRAGONA	23.087	4 años (1.1.22 a 31.12.25)	4º año
TENERIFE	13.108		
TERUEL	3.705	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
TOLEDO	17.378		
VALENCIA	80.339	4 años (1.1.23 a 31.12.26)	3er año
VALLADOLID	21.160	3 años (1.1.23 a 31.12.25)	3er año
VIZCAYA	55.572	4 años (1.1.22 a 31.12.25)	4º año
ZAMORA	1.951	3 años (1.1.24 a 31.12.26)	2º año
ZARAGOZA	53.540	4 años (1.1.23 a 31.12.26)	4º año

Por lo que se refiere a los convenios en revisión firmados antes de 2025, 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 2025 CON EFECTOS ECONÓMICOS EN DICHO AÑO			
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
ÁLAVA	2,00%	1.727 (=)	Si IPC 2022 a 2025 > 14%, se revisa en el exceso en las tabla del 2025 en el 2026, con efectos desde el 1 de enero de ese año.
ALBACETE	3,00%	1.776 (=)	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con un tope máximo del 1% con efectos de 1.1.2026.
ALICANTE	4,00%	1.752 (=)	En 2025, si el IPC real a 31 de diciembre de 2025 excediera el 4,00% pactado, servirá dicho exceso como base de cálculo para las tablas de 2026 con el tope máximo del 1%. Sin atrasos ni revisión retroactiva.
ASTURIAS	3,00%	1.728 (-8)	Si IPC 2024 a 2026 > 7,5%, se consolidará en tablas el exceso, sin efecto retroactivos, por tanto, no generaría atrasos.
BALEARES	4,00%	1.770 (=)	
BURGOS	2,50%	1.736 (=)	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	3,40%	1.760 (=)	Garantiza IPC real 2024 más un 0,60%.
CASTELLÓN	3,00%	1.748 (=)	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con un tope del 1% sin carácter retroactivo, como base de cálculo tablas 2026.
CÓRDOBA	3,00%	1.758 (=)	Finalizado 2025, 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 2026, sin efecto retroactivo y sin pago de atrasos.

INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO, JORNADA LABORAL Y CLÁUSULAS REVISIÓN CONVENIOS PROVINCIALES INDUSTRIA DEL METAL, FIRMADOS ANTES DE 2025 CON EFECTOS ECONÓMICOS EN DICHO AÑO			
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
GIRONA	2,50%	1.742 (=)	Si a 31/12/2025, 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%	1.760 (=)	
GUADALAJARA	4,00%	1.757 (-3)	
GUIPÚZCOA	2,80%	1.695 (=)	Garantiza IPC real
HUESCA	3,00%	1.752 (=)	Finalizado 2025, si IPC-2025 > 3% se aplicará un incremento adicional para garantizar el IPC real del año, con efectos de 1 de enero de 2026 con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año 2026.
JAÉN	2,00%	1.766 (=)	Si IPC 2024 y 2025 es > 5%, se revisa en un 50% el exceso para los salarios de 2026.
LUGO	2,65%	1.768 (=)	Si IPC > 2,65%, genera atrasos en el exceso con efectos a partir del mes en que se supere, y por importe del IPC acumulado de dicho mes hasta diciembre, y servirá de base para actualizar la tablas de 2025.
MADRID	3,00%	1.760 (-4)	Si en 2025 IPC >3%, se efectuará, a 31 de diciembre, una actualización salarial de la diferencia del Δ% IPC real sobre el Δ% pactado de las tablas salariales del Convenio para 2025, con un tope máximo del 4 %, siempre sin carácter retroactivo.
MURCIA	2,00%	1.759 (=)	
NAVARRA	2,00%	1.695 (=)	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, JORNADA LABORAL Y CLÁUSULAS REVISIÓN CONVENIOS PROVINCIALES INDUSTRIA DEL METAL, FIRMADOS ANTES DE 2025 CON EFECTOS ECONÓMICOS EN DICHO AÑO			
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
PALENCIA	3,50%	1.748 (=)	Si IPC > 3,50%, se efectuará revisión salarial sobre el exceso, hasta un máximo del 1%, siendo el tope máximo el 4,5 %. Con efectos económicos desde enero 2025.
PONTEVEDRA	3,00%	1.768 (=)	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con tope del 2% con efectos retroactivos a 1 de 2025.
RIOJA, LA	5,00%	1.744 (-6)	Si el IPC real > 5%, se efectuará revisión salarial por el exceso con un tope del 1%. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos, en su caso el incremento se añadirá a los previstos para 2026.
SEGOVIA	2,00%	1.756 (=)	Si IPC > Δ% pactado, se producirá un incremento adicional de un 1 %. Esta revisión servirá para calcular los importes de los conceptos salariales del ejercicio siguiente, es decir, sin modificar las tablas del año, ni tener que realizar paga retroactiva alguna.
SEVILLA	3,00%	1.759 (=)	Finalizado el 2025, si el IPC real a 31 de diciembre de 2025 excediera del 3 % pactado, se aplicará un Δ% adicional máximo del 1,75 % con efecto a partir del 01/01/2026. Finalizado el 2026, si el IPC real a 31 de diciembre de 2026 excediera del 3 % pactado, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,75 % con efecto a partir del 01/01/2027.
SORIA	3,60%	1.742 (=)	Si IPC > 3,60%, se revisa en el exceso con el tope del 1%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2025.
TARRAGONA	2,46%	1.744 (=)	Si IPC-2022 a 2025 > 15,06%, 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, JORNADA LABORAL Y CLÁUSULAS REVISIÓN CONVENIOS PROVINCIALES INDUSTRIA DEL METAL, FIRMADOS ANTES DE 2025 CON EFECTOS ECONÓMICOS EN DICHO AÑO			
PROVINCIA	**Δ % SALARIAL PACTADO**	**JORNADA**	**CLÁUSULA DE REVISIÓN**
TERUEL	3,00%	1.752 (=)	Si la suma de IPC 2023-2025 > 10%, con el exceso se actualizarán las tablas a 31 de diciembre de 2025. Para el cálculo de las tablas del 2026.
VALENCIA	3,00%	1.752 (=)	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%	1.744 (=)	Si IPC > 3%, se aplica un Δ% adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.
VIZCAYA	2,50%	1.708 (=)	Si IPC-2022 a 2025 > 15%, se revisa en el exceso actualizándose las tablas de 2025, con efectos desde 1.1.2026.
ZAMORA	3,00%	1.746 (=)	Si la IPC-2024 a 2026 > suma incrementos pactados (10%), se actualizarán las tablas en la diferencia con un límite del 1%, en las tablas salariales, con efectos de 1 de enero de 2027.
ZARAGOZA	3,00%	1.752 (=)	Finalizado 2025, si el IPC real>3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2025, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2026 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2026.
Media	**2,97%**	**1.747**	

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 ello, 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 cuyo domicilio social esté 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: se aplicará el mismo a aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desarrollen las actividades dentro de esta, «pudiendo optar los trabajadores por el convenio que más les favorezca, considerado en su conjunto y cómputo anual».

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 definir 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 de la sociedad de consumo, y 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 el de 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 lengua española define tanto como «siderurgia: arte de extraer hierro y de trabajarlo», 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 límites, entre ellos, los 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. b) del ET, que considera el ámbito funcional como contenido mínimo a incluir en los convenios, pudiéndose calificar este 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 en la definición que efectuaron en su día la OLIS (Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica) y el CGM.

El ámbito funcional de la OLIS y 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, de 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, de las nuevas formas organizativas empresariales, así como de las nuevas tecnologías de sectores donde incide el fenómeno del *outsourcing* o descentralización productiva, con problemáticas diversas:

- Empresas multiservicio.
- Externalización industrial (*outsourcing*).
- 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 económicamente dependientes.
- Clústeres.

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 diferenciarse 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 artículo 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 multiservicio.

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, 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, incluida la fabricación y el 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 reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como aquellas dedicadas a tendido de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de 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 o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas torre, carretillas y plataformas elevadoras, así como 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 de las pilas y baterías.

Igualmente, abarca 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 las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, mantenimiento y reparación de vehículos, ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afín, directamente relacionadas con el sector.

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 a la de fabricación de envases metálicos y botería, 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, desarrollen 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 ni accesoria) se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades sea principal ni 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 excluidas del ámbito del convenio las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellos centros de trabajo dedicados 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.

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, no exhaustivo, y son susceptibles 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 de 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.
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.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
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.
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.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
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, aunque se excluyen las empresas del sector de automoción, si será 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.
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, añadiendo la lectura de contadores.
NAVARRA	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.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
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.
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. Comprende, 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.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
SEGOVIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SEVILLA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SORIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
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.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
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, el cual 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 cuenten con convenio de empresa o de centro de trabajo, salvo que las partes decidan adherirse al convenio provincial.
- Aquellas que tengan 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.

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 inspiran el propio Estatuto, es posible concluir que las partes pueden fijar el ámbito de aplicación y, en base a ello, excluir de su ámbito personal a quienes el Estatuto atribuye, en el artículo 2.1 a), la condición de trabajadores 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 muy importante del convenio colectivo, hasta el extremo de que el artículo 85.3 b) del ET lo configura como uno de sus contenidos mínimos.

La tradicional falta de claridad sobre 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 frecuente retrotraer todo el contenido del convenio a la fecha en la que caducó el anterior.

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. Muchos de los convenios establecen un período de vigencia que suele oscilar entre dos y cinco años

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.

Según se desprende del punto 4 del art. 86 del ET (Estatuto de los Trabajadores), 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,[3] no es otra cosa que:

«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 del 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 los sustituya.

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, este puede indicar que se prorrogue automáticamente por períodos de 12 meses.

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

- En defecto de previsión en el convenio, se prorroga por períodos anuales.

  Pueden 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 al 31 de diciembre de 2021, si transcurría un año desde la denuncia sin que se hubiese alcanzado un acuerdo, se extinguía la vigencia del convenio denunciado y se debía acudir al convenio colectivo de ámbito superior.

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 86.2 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 de 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 del ET: un mes. En el supuesto de que la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. 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. 86.4 del 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. 86.4 del 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.

Como se puede observar en el cuadro siguiente, en algunos convenios se establecen diferentes plazos de denuncia para evitar la prórroga automática del convenio, y en otros, la denuncia es tácita una vez cumplida la vigencia del mismo. En la mayoría se establece que, al término de vigencia y, en tanto no se sustituya por un nuevo convenio, queda vigente el contenido normativo del mismo.

En Baleares, si no hubiera denuncia, el convenio se prorroga, revisándose la tabla salarial de forma automática, con efectos a 1 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 que insta a la denuncia y, con ello, a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Cuadro n.º3. Denuncia y prórroga del convenio

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	2 meses a la fecha de su vencimiento, 1 de noviembre.	En tanto no se logre acuerdo expreso que permita su renovación, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.		
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.
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.	

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
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 2027. 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.
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 como mínimo, 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 1.1., aplicando un Δ% igual al IPC previsto.	Según Ley. Con independencia de su denuncia, tendrá que iniciar su negociación con dos meses de antelación antes del 31 de diciembre de 2025.	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.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
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.
CÁCERES	Tres 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	Un 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	Un 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.
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.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
CUENCA	Automática a la finalización de su vigencia.	Mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo convenio.		
GERONA	Un 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 puntos 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.		
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 dos meses a partir de la denuncia.
GUIPÚZCOA	Quedará automáticamente denunciado a su finalización, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya	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 31/12/2024.		En caso de prórroga, todos los conceptos retributivos se incrementan con el IPC real del año para el que se prorroga.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
HUESCA	Por cualquiera de las partes o de manera automática al término de su vigencia.	Una vez finalizada la vigencia, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el hasta que sea sustituido por otro.		
JAÉN	90 días antes de su vencimiento.	Se prorrogará tácitamente por año sucesivo de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes.	La denuncia debe comunicar- se 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.
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 anual.		
LUGO	Automáticamente denunciado con tres meses de antelación al vencimiento.	Se prorroga hasta la entrada en vigor del siguiente acuerdo.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
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.
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			Dos 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 la vigencia temporal, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo en situación de ultractividad hasta tanto se firme el nuevo convenio.		
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 tres 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.		
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 un mes.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
SEVILLA	90 días antes de su vencimiento.	Si no hay denuncia expresa, 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 empresarial 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.		
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.		

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
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.	
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 vencimiento.			
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 del 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.
- 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 cuándo 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 asimilados al 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 ni compensables los complementos personales (excepto antigüedad, de puesto de trabajo o por

mayor trabajo realizado, excepto distancia) y los derivados de la situación y resultados de la empresa, si las partidas salariales con las que se realiza 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 este 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.

Del conjunto de convenios, destacan las siguientes disposiciones:

Cuadro nº 4. Compensación y absorción

PROVINCIA	Compensación y absorción
ÁLAVA	Opera la compensación y absorción, salvo que se produzcan aumentos en los conceptos económicos durante la vigencia del convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o de decisiones arbitrales, así como por disposiciones legales de general aplicación cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los pactados en el propio convenio.
ALBACETE	Opera la compensación y absorción, salvo en los complementos "ad personam" compensatorio de la antigüedad" y "premio a la estabilidad en el empleo".

PROVINCIA	Compensación y absorción
ALICANTE	**No absorción**. La diferencia del salario base del convenio actual y el salario del convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales y mejoras concedidas por las empresas. Cualquier norma que en el futuro se dicte mejorando las condiciones económicas, actualmente en vigor, quedarán absorbidas si no mejoran las condiciones del presente convenio.
ALMERÍA	Opera la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente Convenio o puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación.
ASTURIAS	Aquellas empresas incluidas en convenio cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en éste, los absorberán íntegramente los aquí estipulados. Pero serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extras-salariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando las personas trabajadoras incluidas en convenio.
ÁVILA	Opera la compensación y absorción excepto si las variaciones económicas en todos o alguno de los conceptos retributivos, estimados globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en el propio convenio. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio manteniéndose estrictamente “ad personam””.
BADAJOZ	Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.
BALEARES	Opera la compensación y absorción, excepto si las disposiciones legales futuras que supongan variaciones económicas en los conceptos retributivos, considerados en su totalidad y en el cómputo anual, superan el nivel del convenio. No se podrán compensar ni absorber los complementos salariales por pluses existentes de asistencia o de puntualidad o bien los de antigüedad/permanencia o “indemnización pérdida poder adquisitivo”

PROVINCIA	Compensación y absorción
BARCELONA	Como carácter excepcional, **no operará la compensación y absorción** durante la vigencia del convenio para los años 2022, 2023 y 2024. No serán compensables ni absorbibles, las condiciones económicas siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que la persona tenga que cumplirlo para cobrarlo. Además, no son compensables el complemento "ex vinculación", el "ex jefe de equipo" y el de "ex categoría profesional".
BURGOS	Opera la compensación y absorción´. Se mantendrán las situaciones "ad personam".
CÁCERES	Opera la compensación y absorción
CÁDIZ	Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en el convenio únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.
CANTABRIA	**No opera la cláusula de compensación y absorción**
CASTELLÓN	Opera la compensación y absorción **salvo en los incrementos** que experimente el salario base, el plus convenio-transporte y la antigüedad.
CIUDAD REAL	Opera la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el convenio colectivo. Pero no opera la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el convenio colectivo.
CÓRDOBA	Opera 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 convenio. Excepción: 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.

PROVINCIA	Compensación y absorción
CORUÑA, A	Se establece que el complemento de antigüedad no absorbible ni compensable.
CUENCA	Opera la compensación y absorción en su totalidad, respetándose las condiciones más beneficiosas que con carácter "ad personam" se reflejaran, siempre que en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las fijadas en el presente convenio. Las normas legales que pudieran implicar variación económica en todos o, en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente se aplicarán si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas.
GERONA	Con carácter general opera la compensación y absorción. No son compensables ni absorbibles las indemnizaciones, "suplidos" y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así ni el plus personal o de antigüedad, plus de unificación de categorías y los complementos de cantidad o calidad de trabajo regulados en el art. 26 y 27, plus de productividad y primas e incentivos. No obstante, excepcionalmente, durante el año 2024, **se deja en suspenso la compensación y absorción** para las personas trabajadoras con una **retribución total anual inferior a 28.000 € brutos**.
GRANADA	Opera la compensación y absorción, excepto unas cantidades específicas establecidas en convenio.
GUADALAJARA	Opera la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, salvo las retribuciones que se refieran específicamente a retribuir sistemas de rendimiento a la producción.
GUIPÚZCUA	Las condiciones económicas fijadas son absorbibles y compensables con las mejoras existentes con anterioridad, salvo las excepciones relativas a las remuneraciones derivadas de valoraciones de puestos de trabajo.
HUELVA	Compensación y absorción, que debe darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, estas superen a las actuales pactadas.

PROVINCIA	Compensación y absorción
HUESCA	Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor o que se produzcan con posterioridad, si en cómputo anual tales retribuciones exceden de las establecidas en el Convenio. No obstante, las cantidades resultantes de los incrementos habidos sobre las tablas salariales del convenio al que sustituye se considerarán no absorbibles ni compensables para cada categoría profesional, aunque si lo serán los incrementos salariales "a cuenta" otorgados por las empresas a sus personas trabajadoras a partir del 1 de enero de 2023 en concepto de cantidades entregadas a cuenta del presente convenio, que realmente atiendan a este concepto. Aquellos salarios de las categorías profesionales que queden por encima del salario del grupo, se consolidarán como cantidades "ad personam-ex categoría" y no serán absorbibles ni compensables por concepto salarial alguno, siendo revalorizarle con incrementos salariales futuros. El complemento sustitutivo del de antigüedad, tampoco será absorbible ni compensable.
JAÉN	Opera la compensación y absorción, salvo en el complemento personal (antiguo complemento de antigüedad).
LEÓN	No hay cláusula específica de compensación y absorción, por lo que se aplica la regla general (art. 26 ET), en el que opera 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.
LÉRIDA	**No opera la cláusula de compensación y absorción respecto de los incrementos** pactados en las mesas, **hasta el 30% de su importe**. El que exceda del 30% seguirá siendo absorbible compensable. No obstante se podrán compensar y absorber aquellas cantidades que se hayan incrementado en el año 2024, bien sea en concepto "por anticipado convenio" o bien supongan una mejora voluntaria.
LUGO	Opera la compensación y absorción excepto el complemento salarial "ad personam" (ex complemento de antigüedad).
MADRID	**No podrán ser compensados ni absorbibles**: • Los **incrementos** salariales pactados en el **25% de los mismos**. • Los **incrementos** salariales pactados **para los salarios inferiores a 17.000 euros**, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

PROVINCIA	Compensación y absorción
MÁLAGA	Opera la compensación y absorción, salvo en los conceptos de quebranto de moneda y plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos para aquellos trabajadores de máquinas recreativas tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativos de cajas.
MURCIA	Opera la compensación y absorción con carácter general, sin perjuicio de los pactos de no compensación de determinados pluses o mejoras que se puedan pactar por escrito, en acuerdo de empresa o pacto individual.
NAVARRA	En caso de usa la bolsa de horas acordadas mediante un acuerdo de competitividad, operará la compensación y absorción de los complementos y cantidades en el marco de ese acuerdo, con cantidades que abonen por encima del salario garantizado y hasta el límite de éste. Todo ello, siempre que las empresas lo acuerden de forma expresa y escrita con la Representación Legal de las personas trabajadoras.
ORENSE	Opera la compensación y absorción. Las retribuciones salariales totales que a la firma de este convenio tengan establecidas las empresas afectadas por él, serán respetadas en su totalidad..
PALENCIA	Las condiciones establecidas en el convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras establecidas con anterioridad, de carácter colectivo o individual, respetándose –no obstante– aquellas que con carácter personal excedan en su totalidad de las establecidas en el mismo.
PALMAS, LAS	Opera la compensación y absorción. Aquellas empresas, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este éste, podrán absorber íntegramente lo estipulado en el mismo.
PONTEVEDRA	No hay cláusula de compensación y absorción, por lo que opera la regla general del art. 26 ET
RIOJA, LA	Opera la compensación y absorción, excepto en el complemento salarial “antigüedad” y “ad personam”. Se establece, además, una excepción a la compensación para el año 2025 para aquellas personas trabajadoras que no vean aumentadas sus retribuciones con la aplicación de las nuevas tablas salariales desde el 1 de enero de 2025, y que no tengan establecidos con la empresa pacto alguno referente a incrementos salariales. En este caso, las empresas deberán aplicarles un aumento del 50% del porcentaje de incremento del Convenio. El mismo criterio se seguirá con los incrementos pactados para 2026 y 2027.

PROVINCIA	Compensación y absorción
SALAMANCA	Opera la compensación y absorción salvo en el complemento salarial "plus convenio".
SEGOVIA	Opera la compensación y absorción salvo en el complemento salarial "antigüedad consolidada".
SEVILLA	Opera la compensación y absorción salvo en el cómputo de antigüedad: en el momento de devengo de un nuevo quinquenio, para la creación y abono del importe del primer o segundo quinquenio no se aplicará la compensación y absorción.
SORIA	No hay cláusula de compensación y absorción, por lo que opera la regla general del art. 26 ET.
TARRAGONA	Ninguna de las condiciones económicas pactadas en el convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las concedidas por las empresas, voluntariamente o por convenio, salvo los aumentos a cuenta de convenio.
TENERIFE	Opera la compensación y absorción. Aquellas empresas, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este éste, podrán absorber íntegramente lo estipulado en el mismo.
TERUEL	Opera la compensación y absorción.
TOLEDO	Opera la compensación y absorción en las condiciones económicas del convenio, exceptuando aquellas condiciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".
VALENCIA	Como regla general, no se compensan ni se absorben las cantidades satisfechas como contrapartida de un mayor rendimiento en el trabajo, excepto en el plus de turnicidad o cuando un complemento pactado individualmente entre empresa y trabajador deje de tener justificación. No será compensable ni absorbible ni el complemento" ex categoría" ni el de "antigüedad consolidada".
VALLADOLID	No hay cláusula de compensación y absorción, por lo que opera la regla general del art. 26 ET.

PROVINCIA	Compensación y absorción
VIZCAYA	Las empresas afectadas por convenio y cuyos salarios sobrepasen, en su conjunto anual las tablas del mismo para cada uno de los años de vigencia, aplicarán una subida salarial en las cantidades definidas como mínimas para cada categoría profesional y año, en las tablas salariales anexas, en el concepto «Garantía Mínima», consolidándose este incremento salarial en el bruto anual de cada persona trabajadora. Para comprobar si se perciben salarios por encima del convenio, no se tendrán en cuenta los complementos y/o pluses de carácter salarial que perciba una persona trabajadora por aplicación del convenio provincial, incluyendo la Antigüedad. En todo caso, se respetarán los acuerdos establecidos o que se puedan establecer en cada empresa.
ZAMORA	Opera la compensación y absorción salvo en el complemento salarial "Plus Antigüedad Consolidada" que no puede ser absorbida por los incrementos salariales.
ZARAGOZA	Aquellas personas trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en las tablas del convenio, **se les garantizará un incremento salarial** de las diferencias entre los años de las tablas del Anexo II para cada grupo y categoría profesional, que, salvo pacto o acuerdo individual o colectivo, serán las cuantías máximas a percibir como incremento para cada uno de los años de vigencia del convenio. Opera la compensación y absorción, excepto en los incrementos salariales, primas, plus de nocturnidad, complemento de antigüedad "ad personam".

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 una facultad empresarial a la que puede renunciarse de forma expresa o tácita.

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. 84.5 del ET, ha regulado esta materia con carácter exclusivo, de forma que la regulación que tengan los convenios colectivos de ámbito inferior se considerará 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.
ASTURIAS	No podrá exceder: • Niveles 11 a 15: 15 días. • Niveles 3 a 10: 2 meses. • Niveles 1 y 2: 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.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
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.
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.
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.
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.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
LÉRIDA	Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses. Grupos profesionales 3, 4, 5, 6 y 7: 3 meses.
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.
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.

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
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.
TERUEL	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.
ZAMORA	Técnicos titulados: 6 meses. Técnicos no titulados: 2 meses. Administrativos: 1 mes. Profesionales de oficio, peones y especialistas: 15 días.

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 un grupo profesional distinto.

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. 84.5 del ET, ha regulado esta materia con carácter **exclusivo**, de forma que la regulación que tengan los convenios colectivos de ámbito inferior se considerará 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. Cabe 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 hasta un límite de un año, el empresario deberá preavisar al trabajador el tiempo del desplazamiento. Si el desplazamiento supera 3 meses, derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses. Régimen específico para trabajos de instalaciones: no tiempo efectivo de trabajo pero plus de desplazamiento de 0,19 km. por cada Km adicional a partir del 25 km de desplazamiento.	A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. Se está a lo que dispone la legislación vigente.

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
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	
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		Por razones organizativas, justificados ante RLT salvo por necesidad perentoria. A un grupo superior como máximo 4 meses salvo sustitución por enfermedad profesional o accidente laboral, con retribución de este grupo. A un grupo inferior, como máximo 2 meses y se mantendrá retribución de origen. Por razón de capacidad física disminuida, se procurará que sea al mismo grupo profesional. Si no, conservará, la retribución de origen.

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
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, tendrán derecho a consolidar esa categoría. En cualquier caso, derecho recibir la diferencia entre las categorías..
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
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.

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
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.	
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 sin superar 3, 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).	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
RIOJA, LA *(continuación...)*	Computándose en los tres supuestos el tiempo de desplazamiento como jornada laboral. En caso de desplazamiento de duración superior a 3 meses, derecho a un permiso de 4 días laborales en su domicilio de origen.	
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.	
SEGOVIA	La jornada laboral se prestará en el lugar de trabajo asignado, estableciéndose que la 1ª hora invertida entre ida y vuelta será 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. Los realizados para prestar servicios dentro del término municipal de la empresa, o en los anejos al mismo, no se considerarán desplazamientos a los efectos antes dichos. Si el desplazamiento excede de 100 km del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables retribuidos por cada 2 meses de desplazamiento consecutivos.	
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.	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
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	
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.
ZAMORA	Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.	
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 delimitados 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 de 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**, basada 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 c) del 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 debe partirse 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 delegan 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 c) 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. 84.3 del 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 ningún supuesto 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 aplicarse, según dispone su DT 6.ª, por aquellas empresas que dispongan de convenio propio vigente antes del 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, pero no 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 desde 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.

  En uso de la flexibilidad del acuerdo, excepcionalmente, algún convenio provincial del sector ha añadido un grupo 8 al sistema de clasificación, que tiene carácter especial y agrupa a aquellos trabajadores acogidos a contratos formativos en cualquiera de las modalidades vigentes, o a aquellos que, siendo menores de 18 años, no se acojan a ningún contrato formativo (Castellón, Gerona, Valencia).
- Seis criterios, basados en factores comunes o transversales, 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 grupo y niveles salariales en algunos de los grupos: Albacete, Alicante, Ciudad Real, La Coruña, Lugo, Pontevedra, La Rioja y Valladolid.
- 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 ha 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, 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 del 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 artículo 22 del ET.
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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
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.
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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
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.
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.
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	Se remite al CEM. Compromiso de adaptación a éste.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
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 personam* – 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 reducir 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 lo 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 trabajadoras 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 quienes estén acogidos a contratos en formación. **Sevilla** incluye a empleados y operarios bajo contratos formativos de 1.er, 2.º y 3.er año. **Valencia**, para la categoría de aprendiz (de menos de 18 años). En **Valladolid**, para los aspirantes de menos 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.

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, Álava** y **Guipúzcoa**. En **Ávila**, sin embargo, esto es aplicable a los trabajadores menores de 18 años. 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. En otros convenios, como los de Toledo,

Navarra, Orense o Pontevedra, se mencionan como categorías a los menores de 16 y 17 años.

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 son con carácter temporal.

En **Barcelona**, **Córdoba** y **Sevilla**, el salario de nuevo ingreso se establece para cada uno de los Grupos Profesionales existentes en esos convenios colectivos. La duración del período de adaptación varía según cuál 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 en los grupos V y VI, y 3 meses en el grupo VII, en el convenio de Barcelona. 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, percibiendo todos ellos 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. No se aplica si ha precedido, en la misma empresa, un contrato de más de un año.

En **Murcia**, se crea 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 conven-

cional en atención a la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, podría tratarse de una cláusula de doble escala salarial.

Es muy importante, para que no exista discriminación salarial en los trabajadores nóveles 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 nóveles y veteranos están justificadas siempre que desparezcan al finalizar el proceso de formación o aprendizaje, ya que estas solo deben obedecer a la exigencia de un proceso de formación y capacitación previo.

Cuadro n.º 8. Salario de nuevo ingreso

PROVINCIA	FUNCIONAMIENTO	CARACTERÍSTICAS
BARCELONA	Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de las personas a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales por un tiempo determinado (oscila entre los 3 a los 12 primeros meses). No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.	Tablas salariales (Anexo 2)

PROVINCIA	FUNCIONAMIENTO	CARACTERÍSTICAS
CÓRDOBA	Se establece como medida de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras de la provincia de Córdoba, con el objetivo de reducir el alto porcentaje de desempleo de la provincia, así como mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por este convenio y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras a requerimiento del puesto de trabajo al que acceden. Se fija un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, limitado en el tiempo, que retribuirá la contratación inicial del empleado/a.	Cuantía: 90% de todos los conceptos salariales asignados a cada grupo y categoría profesional fijados por convenio. Tiempo máximo: 12 meses por contrato realizado. No será de aplicación este salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido en la misma empresa un contrato de más de un año. El salario de nuevo ingreso nunca podrá ser inferior al SMI vigente en cada momento.
SEVILLA	Se establece un "salario de nuevo ingreso", de carácter temporal, como medida de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras del sector y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras a los requerimientos del puesto de trabajo. Este "salario nuevo ingreso" no afectará al abono de los pluses salariales/extrasalariales, los cuales se percibirán íntegramente.	Grupo 1: 85% retribución fijada en tablas. 18 primeros meses Grupo 2: 85% retribución fijada en tablas. 15 primeros meses Grupo 3: 85% retribución fijada en tablas. 9 primeros meses Grupo 4: 85% de la retribución fijada en tablas. 9 primeros meses Grupo 5: 85% de la retribución fijada en tablas. 6 primeros meses Grupo 6: 85% de la retribución fijada en tablas. 6 primeros meses Grupo 7: 85% de la retribución fijada en tablas. 6 primeros meses

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.
- Organización de 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 Alicante, Huesca, Jaén, León, Las Palmas, Salamanca, Sevilla, 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, de las organizaciones sindicales firmantes del convenio o de 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 9. 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	Anexo 4. Se recoge de forma pormenorizada los derechos relativos a la formación (permisos para exámenes, 20 horas al año, los relativos cuando la formación está relacionada con la actividad empresarial, y formación de Delegados de Prevención). Compromiso de impulso de la Formación Profesional y creación de una Comisión Paritaria-específica.
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.
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.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
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.
GUADALAJARA	La formación se contempla como elemento primordial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
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.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
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.
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, que acuerden la empresa y la representación sindical..
SEVILLA	Comisión Paritaria de Formación Continua para el Empleo, detalla funciones y normas de funcionamiento. Competencia de homologación de planes de formación en el marco de la regulación del Plus Compensatorio de Formación.
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.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
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. Reconocimiento de los derechos reconocidos en el artículo 23 del ET.
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.
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	La retribución del contrato de formación en alternancia será del 100% del salario mínimo interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica
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[4]:

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.

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».

4. 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.

La cláusula de «no violencia» aparece de manera expresa únicamente en Gerona, 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 41.4, 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.

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.

- Económicas:

  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.

- 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 empresa 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 estas 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. 91 del ET.

Cuando hayan fracasado las herramientas citadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a 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 descuel-

gue 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. 85.3.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 10. 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 aplica en líneas generales el artículo 82.3 del ET. En caso de desacuerdo tras el periodo de consultas, y en su caso, intervención de la paritaria, se someterá la cuestión al procedimiento del acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA).
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.
BALEARES	Se aplica el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET y en el V ASAC.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
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.
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.
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.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
LÉRIDA	Las empresas con pérdidas o crisis laboral aplicarán las condiciones que venían aplicando a 31 de diciembre del año anterior. 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 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.
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.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
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.
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. Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la comisión Paritaria del convenio colectivo, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para llegar a un acuerdo. En caso negativo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA

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, de acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 e) del ET, con **funciones** de vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje sobre el cumplimiento de lo pactado y 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 común que se prevea un número superior (10 o 12) o inferior (4).

El número de reuniones oscila entre aquellos convenios que prevén una 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 dichas funciones, 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 (como los acuerdos interconfederales), debiendo tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo considera que, entre las atribuciones de la Comisión Paritaria, no se incluye 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, la distribución irregular de la jornada, la antigüedad, etc., así como estudios sobre cómo poner fin al fraude en la contratación laboral o sobre la eliminación del intrusismo o la competencia desleal en el sector.

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 brinde la oportunidad a la Comisión Paritaria para que se pronuncie sobre el tema en cuestión.

En relación con los 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 que la controversia no se resuelva en este órgano, se dé paso a los tribunales de Arbitraje de Comunidad Autónoma o al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

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, supervisar aspectos concretos del convenio; en otros, estudiar cuestiones que, por no haber logrado un 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 11. Comisión paritaria

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	**Comisión Paritaria** 6 representantes de los sindicatos y 6 de SEA Empresas Alvesas. 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 Mixta de Interpretación**. 6 representantes por cada parte.	Interpretación Vigilancia. Arbitraje.	Cuando sea requerida por una de las partes, se deberá reunir en un plazo máximo de 15 días..	
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 titulares 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.	
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.	Interpretación auténtica del convenio. Vigilancia de lo pactado. Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación.	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.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
BARCELONA *(continuación...)*	La presidencia recae en la persona que haya actuado como tal en la negociación del convenio, la cual designará libremente secretario.	Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes.		
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.		
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.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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.	
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.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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.	
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.	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.	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.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CIUDAD REAL *(continuación...)*		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.	Los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro.	
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. Gestionar solicitudes en materia de pluriempleo, intrusismo o competencia desleal.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
CÓRDOBA *(continuación...)*		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.	
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.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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.
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.	Interpretación del Convenio. 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.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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.
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.	Los acuerdos o resoluciones se adoptan por unanimidad.	
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.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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.	
LÉRIDA	**Comisión Paritaria** 3 representantes de MCA-UGT, 4 de CC.OO. y 2 de la Federación de empresarios.	Interpretación, vigilancia y correcta aplicación del convenio. - Participar e intervenir en la regulación de los pactos complementarios -Intervenir y resolver los conflictos que de tales pactos complementarios se puedan derivar.	Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte.	Especialmente sobre las cuestiones que se planteen en materia de clasificación profesional tendrá que someterse a la Comisión Paritaria previamente al ejercicio de cualquier acción, así como para la ampliación del ámbito funcional..
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** 8 vocales titulares y 8 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, presentes 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 órganos, 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** 12 miembros, 6por 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 SERLA. 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.	Interpretación del convenio. Emisión de informes sobre cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en las empresas y que de acuerdo con la legislación vigente corresponde resolver a la autoridad laboral, tanto de la Administración Autonómica, como de la Administración Nacional.	La Comisión resolverá en plazo de 10 días los asuntos calificados de ordinarios y en 7 días los extraordinarios. Se fija un plazo de 5 días naturales para la resolución sobre asuntos que incorporen convocatoria de huelga. Los acuerdos se adoptarán por mayoría.	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...)*		Estudios sobre Categorías Profesionales, actividades formativas, salud laboral. absentismo, jubilación, clasificación de actividad productiva como normal y sobre empleo. 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. Desarrollo y resolución de los procedimientos de homologación de planes de formación.	En caso de discrepancia se someten a la jurisdicción competente. La Comisión se reunirá 1 vez al mes.	
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. Conocimiento de las inaplicaciones Posibilidad de crear una Comisión de Digitalización Colaboración con la FMF..	Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, Los acuerdos se adoptan por al menos la mitad más uno de sus miembros.	En caso discrepancias se podrá recurrir a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.
TOLEDO	**Comisión Paritaria**	Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio.		

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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 supra-personales 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** 4 miembros, 2 por cada parte.	Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio.	Se reunirá trimestralmente. Una vez planteada la cuestión y/o conflicto, debe emitir dictamen en el plazo de 7 días. Si no se llega a un acuerdo, las partes podrán adoptar las medidas que estimen oportunas..	

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, quedando 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, se abra 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 está 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 llega a precisar el tipo de conflicto que se somete 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 conflictos 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, en 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 arbitraje en las discrepancias que le sean sometidas.

Normalmente, esta atribución se efectúa de modo genérico y solo de modo excepcional se hace referencia a alguna materia concreta, como por ejemplo lo 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. Esta atribución puede referirse 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, incluya también los conflictos individuales (como sucede en Ciudad Real).

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

Los convenios provinciales configuran la conciliación y mediación, por lo general, como procedimientos facultativos, siendo excepcional la previ-

sión de su obligatoriedad, la cual está restringida además a los conflictos colectivos (las alusiones al sometimiento, incluso facultativo, de los conflictos individuales, son 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, un obstáculo para 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 parecen estar 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 VI ASAC.

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

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

Cuadro n.º 12. 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 acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) y se comprometen a someter las controversias entre las partes a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC). En caso de desacuerdo en las materias del 41.6 y 82.3 del ET, en la Comisión Mixta, acudirán al ASECLA.
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.
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.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
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.
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.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
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.
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 ASAC 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.
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 Regional de Mediación y Arbitraje 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 partes se acogen a los Acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal de Castilla y León.
SEVILLA	Las partes se acogen al SERCLA.
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.

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
ZAMORA	En caso de no alcanzarse un acuerdo de inaplicación entre las partes, en la Comisión Paritaria, se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León
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 como finalidad 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 a las normas concordantes. Esta remisión es absolutamente superflua, ya que, de no efectuarse, resulta obvio que dicha legislación se aplicará.

La remisión es igualmente obvia cuando se efectúa al Convenio Estatal, ya que este es de obligado cumplimiento en los términos y con el alcance establecidos en el mismo, tanto respecto de las materias reservadas al ámbito estatal por el art. 84.5 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 deben respetarse en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos.

Más grave es, como se ha dicho, la remisión expresa a normas derogadas del ordenamiento jurídico, como es el caso de la Ordenanza Laboral, que fue derogada por la Orden del 17 de febrero de 1988. En tal 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 13. 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.
ASTURIAS	En todo lo no regulado expresamente en el convenio, se estará a lo previsto para el CEM, y en su defecto 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.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO 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.
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.
GUIPÚZCOA	Incorporan el régimen disciplinario.
HUELVA	Incorporan el régimen disciplinario.
HUESCA	ET, OLIS, AMIMA y el CEM.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
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. 84.5 del ET.
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 incorporan 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.

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
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.
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 de general aplicación.
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 ha mantenido una evolución positiva en los últimos años, ya que aspectos como la distribución y la ordenación flexible del mismo han ido cobrando un protagonismo creciente.

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, los clientes, los proveedores, la competencia, la 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, priorizándose en esta 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 1.752,10 horas anuales en el año 2024.

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 2024, hay 25 convenios con una jornada pactada igual o menor a la media nacional del sector; el resto (otros 25) están por encima.

Los convenios con **mayor jornada pactada** son los de Albacete y Orense (1.776 horas). Las jornadas más reducidas del sector se pactaron en: Navarra, Guipúzcoa (ambos con 1.695 horas), Vizcaya (1.708 horas), Álava (1.727 horas), Asturias y Burgos (1.736 horas) y Huelva (1.738 horas).

En 2024, nueve convenios redujeron la jornada laboral. Estos fueron los de Huesca, Zaragoza y Pontevedra (-8 horas/año); Teruel (-6 horas/año); Álava y Palencia (-4 horas/año); Ciudad Real (-3 horas/año) y Las Palmas y Guipúzcoa (-2 horas/año).

Cuadro n.º 14. Jornada laboral anual

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2024	VARIACIÓN HORAS 2023/2024	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA PONDERADA
ÁLAVA	1727	-4	-22,09
ALBACETE	1776	0	26,91
ALICANTE	1752	0	2,91
ALMERÍA	1760	0	10,91
ASTURIAS	1736	0	-13,09
ÁVILA	1752	0	2,91
BADAJOZ	1760	0	10,91
BALEARES	1770	0	20,91
BARCELONA	1750	0	0,91
BURGOS	1736	0	-13,09
CÁCERES	1760	0	10,91
CÁDIZ	1748	0	-1,09
CANTABRIA	1765	0	15,91
CASTELLÓN	1748	0	-1,09

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2024	VARIACIÓN HORAS 2023/2024	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA PONDERADA
CIUDAD REAL	1760	-3	10,91
CÓRDOBA	1758	0	8,91
CORUÑA, LA	1752	0	2,91
CUENCA	1774	0	24,91
GERONA	1742	0	-7,09
GRANADA	1760	0	10,91
GUADALAJARA	1760	0	10,91
GUIPÚZCOA	1695	-2	-54,09
HUELVA	1738	0	-11,09
HUESCA	1752	-8	2,91
JAÉN	1766	0	16,91
LEÓN	1752	0	2,91
LÉRIDA	1763	0	13,91
LUGO	1768	0	18,91
MADRID	1764	0	14,91
MÁLAGA	1756	0	6,91
MURCIA	1759	0	9,91
NAVARRA	1695	0	-54,09
ORENSE	1776	0	26,91
PALENCIA	1748	-4	-1,09
PALMAS, LAS	1762	-2	12,91
PONTEVEDRA	1768	-8	18,91
RIOJA, LA	1750	0	0,91
SALAMANCA	1754	0	4,91
SEGOVIA	1756	0	6,91
SEVILLA	1759	0	9,91
SORIA	1742	0	-7,09

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2024	VARIACIÓN HORAS 2023/2024	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA PONDERADA
TARRAGONA	1744	0	-5,09
TENERIFE	1768	0	18,91
TERUEL	1752	-6	2,91
TOLEDO	1760	0	10,91
VALENCIA	1752	0	2,91
VALLADOLID	1744	0	-5,09
VIZCAYA	1708	0	-41,09
ZAMORA	1746	0	-3,09
ZARAGOZA	1752	-8	2,91
MEDIA PONDERADA	**1749,09**	**-0,84**	**0**

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 distinguen entre ambas modalidades: Burgos (1.736 horas en jornada partida y 1.722 horas en jornada continuada) y Vizcaya (1.708 horas en jornada partida y 1.688 horas en la continuada).

La opción más elegida por los convenios provinciales respecto al tipo de jornada es la modalidad continuada. En cuanto 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 períodos concretos, que normalmente coinciden con el período estival.

Con independencia de las vicisitudes del proceso de negociación, la reducción de la jornada laboral es totalmente desaconsejable, especialmente en la coyuntura actual, pues conlleva inequívocamente un 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 de **reducir la jornada laboral** a 37,5 horas semanales podría suponer un lastre que afectaría negativamente a la productividad de las empresas, principalmente de las pymes.

No cabe duda de 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, propuestas como una jornada laboral de cuatro 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. Tampoco resulta sorprendente la pretensión que albergan los poderes públicos de que el disfrute de estos beneficios sea una nueva carga, cuyo cumplimiento y responsabilidad se traslade de forma injusta e impropia al empresariado, al que se le atribuyen obligaciones que no le corresponden, por estar estas dentro de la esfera privada o constituir una competencia pública.

La modificación de la duración máxima actual de la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva, de promedio en cómputo anual, ya sean 40 horas o 37,5 horas semanales, constituye el límite máximo de tiempo de trabajo que puede pactarse en un contrato de trabajo. Esta medida afecta, en principio, solo a aquellas relaciones laborales en las que la jornada acordada, ya sea de forma individual o por pacto colectivo, supere dicha cifra.

La reducción de la jornada *ex lege* no es inane, ya que también obligará a revisar los convenios colectivos que hubieran fijado duraciones más altas. Mientras estos no se renegocien, 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 por empresa, analizando si hay margen de productividad suficiente para ello y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de las empresas.

El artículo 34.1 del ET dispone que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo, señalando, no obstante, que el límite máximo de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, a partir del 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. Así viene haciéndose históricamente 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 mediante 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. Conforme a lo pactado en el art. 6.º del Acuerdo Interconfederal de 1983 (Res. de la Dirección General de Trabajo de 17 de febrero de 1983), estas 40 horas semanales equivaldrían, al año, a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo. Así se ha reconocido desde entonces en varias sentencias de la Sala Social del Tribunal Supremo.

Por tanto, una jornada laboral de 37,5 horas semanales en promedio anual equivaldría a una jornada ordinaria anual máxima de 1.712 y 18 minutos.

La jornada laboral nacional media ponderada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal en 2024 fue de 1.749,09 horas anuales. Así, la reducción *ex lege* propuesta implicaría una reducción automática en el conjunto de los convenios del sector de un 2,1 %. Solo tres

convenios están por debajo de esta referencia: los de Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya.

Tal como se ha planteado desde Confemetal, sería muy conveniente que, en caso de seguir adelante la propuesta de reducción, al menos se especificase el número de horas de jornada ordinaria anual, en aras de la seguridad jurídica y para evitar futuros problemas de interpretación en las mesas de negociación.

Sería además conveniente poner 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».

Asimismo, habría que aclarar legalmente 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. También 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 su distribución y el aumento de la flexibilidad de la jornada a lo largo del año, evitando la sustracción de esta materia o de alguno de sus aspectos de la negociación colectiva, como ocurre con las constantes ampliaciones de los permisos y sus duraciones, o con la existencia de límites a la jornada diaria.

Por otra parte, la tendencia, cada vez mayor, a que la conciliación de la vida laboral y familiar derive 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 del 6 % de las horas de trabajo pactadas en nuestro país, son factores que reducen la jornada laboral anual efectiva y suponen un incremento de los costes laborales, lo cual merma la productividad de las empresas.

Cuadro n.º 15. Evolución de la jornada pactada en los convenios provinciales 2018-2026

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
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	1752	1752	
ALMERÍA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760		
ASTURIAS	1736	1736	1736	1736	1736	1736	1736	1728	1728
ÁVILA	1752	1752	1752	1752	1752	1752	1752		
BADAJOZ	1760	1.760	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	1736
CÁCERES	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1760	
CÁDIZ	1748	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	1760		
CÓRDOBA	1758	1758	1758	1758	1758	1758	1758	1758	
CORUÑA, LA	1760	1760	1760	1760	1760	1752	1752	1752	
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	1760	1757	1754
GUIPÚZCOA	1697	1697	1697	1697	1697	1697	1695	1695	1695

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
HUELVA	1738	1738	1738	1738	1738	1738	1738		
HUESCA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1752	1752	1752
JAÉN	1766	1766	1766	1766	1766	1766	1766	1766	
LEÓN	1760	1760	1756	1756	1752	1752	1752		
LÉRIDA	1769	1769	1769	1769	1769	1763	1763		
LUGO	1776	1776	1774	1772	1772	1768	1768	1768	
MADRID	1764	1764	1764	1764	1764	1764	1764	1760	1756
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	1695	1695
ORENSE	1784	1784	1784	1776	1784	1776	1776		
PALENCIA	1752	1752	1752	1752	1752	1752	1748	1748	
PALMAS, LAS	1770	1769	1767	1766	1765	1764	1762		
PONTEVEDRA	1776	1776	1776	1776	1776	1776	1768	1768	
RIOJA, LA	1750	1750	1750	1750	1750	1750	1750	1744	1744
SALAMANCA	1756	1756	1754	1754	1754	1754	1754	1754	1754
SEGOVIA	1756	1756	1756	1756	1756	1756	1756	1756	1756
SEVILLA	1759	1759	1759	1759	1759	1759	1759	1759	1759
SORIA	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742	1742	
TARRAGONA	1752	1752	1752	1752	1752	1744	1744	1744	
TENERIFE	1776	1776	1768	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	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	1746	1746	1746
ZARAGOZA	1760	1760	1760	1760	1760	1760	1752	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 duración de la jornada diaria, aunque normalmente remiten su concreción al ámbito de la empresa o del 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 jornadas y semanal) e, incluso, cuando se fijan algunos de esos parámetros, se establece la posibilidad de que el acuerdo empresarial pueda modificar lo pactado.

La mayor parte de los convenios provinciales fijan los días laborables dentro del 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 su calificación como exceso de jornada ordinaria.

También suele preverse, para actividades especiales, la posibilidad de trabajar los sábados, 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, está 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 con las formalidades sobre su publicidad.

En relación con la participación en la elaboración del calendario, se suele describir el marco de funcionamiento y las competencias de los representantes de los trabajadores para la modificación de este. Algunos convenios (como los de Cádiz o Jaén) califican como modificación sustancial la variación de los términos del calendario pactado.

Cuadro n.º 16. 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.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
ASTURIAS	La dirección de las empresas y la representación de las personas trabajadoras, confeccionarán el calendario de vacaciones, que deberá estar ultimado antes del 30 de marzo. Plazo de quince días para realizar reclamaciones.
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 15 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 15 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.
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.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
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.
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.
GUADALAJARA	La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores
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.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
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.
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.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
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.
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 un anexo un calendario orientativo anual.
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 a los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos. Es decir, se permite la posibilidad de superar los topes legales de 40 horas semanales o 9 horas diarias de trabajo ordinario.

La Ley 3/2012, 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 previstos en la ley. El trabajador deberá conocer el día y la hora con un preaviso mínimo de cinco días.

De esta forma, la empresa puede variar las horas de trabajo de unos días, semanas o meses a otros, sin que ello 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, sin que exista, en estos casos, un 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 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 regula 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 requisitos mínimos 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, las 65 de Guipúzcoa y las 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 su aplicación diaria puede extralimitar el descanso de 12 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, por ejemplo, entre 35 y 45 horas semanales, o entre 7 y 10 horas diarias.

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 es necesario que concurran en el momento de aplicar las horas, sino en el pacto inicial sobre la asunción por parte de la empresa de la distribución irregular. En definitiva, no existe un control directo sobre el uso, sino que este se regula mediante un acuerdo previo en la empresa sobre la forma de distribución.

La utilización y el momento de su aplicación 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 la aplicación de medidas de flexibilidad interna como causa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto de carácter colectivo como individual.

En **Navarra**, se regula ampliamente la flexibilidad de la jornada, tanto mediante una bolsa de horas al alza de 80 horas anuales o a la baja de 88 horas anuales, como a través de la posibilidad del establecimiento de una jornada irregular. Igualmente, se pacta un acuerdo excepcional para la competitividad, que permite facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como la consecución de planes de desarrollo industrial, inversiones, nuevos productos y la estabilidad de empleo. En este marco, las empresas pueden utilizar una bolsa adicional de 48 horas, compatible con la bolsa de disponibilidad de horas (80 h) y con la distribución irregular.

Respecto a la jornada irregular, la empresa podrá alargar o reducir el horario, bien en media hora o en una hora, incrementándolo o disminuyéndolo paralelamente, de manera que se respete la jornada anual pactada.

En **Tarragona** se distinguen dos tipos de medidas de flexibilidad: estructural y coyuntural. En virtud de la primera, las empresas podrán elaborar un calendario con distribución irregular, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

La flexibilidad coyuntural, adoptada con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo, incluye dos tipos de medidas: la referida a los horarios, que consiste en la facultad de prolongar o reducir la jornada en dos horas diarias y hasta un máximo de 20 días laborables; y la referida a una bolsa horaria de 80 horas al año, con la que se pueden ampliar o reducir las jornadas laborales.

Es destacable que estas medidas de flexibilidad se contemplan como alternativas destinadas a evitar o mitigar los efectos de las suspensiones de contratos por causas ETOP o fuerza mayor, o de los despidos colectivos.

Así que otra fórmula de distribución irregular de la jornada, igualmente recogida en los convenios colectivos provinciales, es la que consiste en diseñar, con mayor o menor alcance, un marco de posibles horarios irregulares por razones productivas. Mediante este sistema se admite ampliación de la jornada al sábado, o, excepcionalmente, se permite la ampliación puntual de la jornada diaria o semanal, condicionando tal irregularidad a la existencia de razones justificadas, como entregas con márgenes muy estrictos, cuyo cumplimiento pudiera implicar la pérdida del pedido o del cliente. Todo ello debe desarrollarse bajo el control de los representantes de los trabajadores, con negociación puntual previa y siempre sometido a un preaviso a los trabajadores afectados.

Otra cuestión relevante es el descanso durante la jornada, popularmente denominado «bocadillo». Según el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

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, que tal período de tiempo deba calificarse como de trabajo efectivo. Para que esto último suceda, es necesario que medie acuerdo individual o colectivo, 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 tanto, no debe presumirse una voluntad empresarial que, además de abonar espontáneamente ese descanso, se constituya en la obligación de compensar ese exceso de jornada anual.

En la mayoría de los convenios provinciales que regulan el «bocadillo», se fija un tiempo de descanso de 15 minutos y siempre en la jornada continuada, como es el caso de Ávila, Baleares, Cádiz, Cuenca, Guipúzcoa, Orense y Córdoba (solo para la jornada continuada a dos o más turnos). Alicante lo fija en 25 minutos. Mientras que 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 bien no prevén los minutos de descanso para el bocadillo, o bien no lo consideran como tiempo efectivamente trabajado.

Es reseñable la regulación del convenio colectivo de **Tenerife en lo relativo a la jornada laboral fuera de los centros de trabajo**. Como norma general, la jornada de trabajo comienza y termina en el centro de trabajo. No obstante, para los casos en que no exista centro de trabajo o, incluso existiendo, la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados, la jornada comenzará en el punto donde se ponga en marcha el medio de transporte y terminará en el mismo lugar.

En cuanto al llamado «tajo», en aquellas empresas que, en función de su organización, requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo, la jornada comenzará y terminará en el lugar donde

se realice la obra o se preste el servicio. Además, se establece la creación de un plus que retribuya el tiempo de desplazamiento, con las siguientes características: la empresa proporcionará y costeará a todo su personal medio de locomoción para trasladarse; el tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para ese fin, y en ningún caso se considerará como jornada efectiva de trabajo ni podrá ser utilizado durante intervalos de la misma; tendrá un límite máximo de una hora diaria; y se deberá abonar el citado plus por cada hora de desplazamiento.

Cuadro n.º 17. 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 h/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. 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.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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 31/12/2016, siendo su jornada anual de 1721 h/año.
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.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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. 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[1]			Jornada continuada que exceda de 6 horas, 15 minutos de bocadillo.

1. Pactan 8 h/año de libre disposición.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	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.	
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.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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. **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.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
BARCELONA (*) *(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. 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.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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.	
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.	
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).	Bocadillo como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GRANADA *(continuación...)*			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%.	
GUADALAJARA	1760 h/año		Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar una distribución irregular respetando lo establecido en el artículo 34.2 del ET.	El bocadillo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.
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.	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
GUIPÚZCOA *(continuación...)*			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.	
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.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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.	
LÉRIDA	1763 h/año	El saldo de horas en positivo o negativo a 31 de diciembre de cada año no será superior a 160 horas.	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. No obstante, se establecen una serie de limitaciones al establecimiento de una jornada irregular. 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 10 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.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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. 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 1695 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).	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
NAVARRA *(continuación...)*			**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.**	
ORENSE	40 horas semanales 1776 h/año		La jornada se establece de lunes a viernes salvo en empresas con 3 turnos, 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.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
PONTEVEDRA *(continuación...)*			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.	
RIOJA, LA	1750 h/año		Las empresas por razones objetivas de producción, 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 realizar la distribución irregular de jornada laboral establecida para cada uno de los años de vigencia del convenio. 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 recoge lo dispuesto en el ET respecto al derecho a solicitud de adaptación de la jornada.	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. La jornada no podrá superar las 10 horas. La disponibilidad y la compensación de las horas debe realizarse dentro del año natural, si bien podrá extenderse hasta el 30 de enero del año siguiente y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo con la finalización de la misma. 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. No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles. Los tiempos invertidos por este en desplazarse entre su domicilio y los centros del cliente asignados, se computan como tiempo efectivo de trabajo. Imposibilidad de utilizar la distribución irregular en empresas que tengan activado un ERTE.	«Bocadillo» en jornada continuada no se considera trabajo efectivo. Pero se abonará plus 2,24 €/día, Se puede optar entre esta opción o computar el mismo como trabajo efectivo sin plus.
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.
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.	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...)*			**Flexibilidad coyuntural**: En situaciones excepcionales, imprevistas o sobre- venidas 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. 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.	

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
TARRAGONA *(continuación...)*			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. 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.	En jornada continuada de más de 6 horas serán 15 minutos.
TERUEL	1752 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.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
VALENCIA[2]	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. 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.	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.

2. Los trabajadores disponen de 8 h/año de libre disposición.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
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.	
VIZCAYA[3]	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.	

3. 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. 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.	

(*) Los trabajadores tienen 8 h/año de permiso retribuido de libre disposición.

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 se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (principalmente mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como 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 citada Ley Orgánica, ha introducido un nuevo Artículo 20 bis al ET, y además prevé, en su artículo 88, que las «modalidades del ejercicio» se sujetarán 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 este modo, la empresa deberá definir los medios técnicos que garanticen la efectividad de este derecho. Existe también la obligación de llevar a cabo acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Asimismo, se señala que se preservará el derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia. Esta disposición ha tenido su desarrollo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuyo artículo 18 establece que el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

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?, ¿las acciones incorporadas en la política empresarial son de obligado cumplimiento?, ¿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.

Actualmente, en un número significativo de convenios provinciales se regula el derecho a la desconexión digital, con diferentes niveles de detalle y referencias a la legislación vigente. En concreto, algunos convenios se recogen la obligación legal que tienen las empresas que utilicen sistemas de geolocalización de informar a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes.

6.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considera como extraordinaria toda hora de trabajo efectivo que se realice por encima de la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y, en todo caso, por encima de 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, se establece la posibilidad de delimitar la forma de retribuir las horas extraordinarias, ya sea 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, reconociéndose la necesidad de realizar horas extraordinarias por 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 mediante 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 90 minutos por cada hora extra realizada en sábado.

Las partes de este convenio enumeran los conceptos salariales que se utilizan para el cálculo del valor de las horas extraordinarias en función de si el trabajador tiene, o no, derecho al cobro de las mismas.

Se 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 trate.

Las empresas y la RLT determinarán mensualmente las horas extraordinarias 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 extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día.

En Lérida, por mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, se podrá prorrogar la jornada ordinaria y, por tanto, no se considerarán horas extraordinarias, sino jornada ordinaria de trabajo, las 63 horas que exceden de las 1.763 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, por fuerza mayor o en situaciones en que la compensación en descanso resulte imposible.

Cuadro n.º 18. 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 1,74 €/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 hora y 12 minutos por hora extraordinaria.	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.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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	Recargo del 50 %, si descanso compensatorio por hora trabajada, 1 h y 24 m..	Posibilidad preferente 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.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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 pero deberán compensarse económicamente.	Pueden compensarse por descansos, previo acuerdo entre las partes.	Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las de fuerza mayor tendrán carácter obligatorio. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las 63 pactadas que excedan de la jornada anual de 1763 h/año.
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 des- canso equivalente al doble de las horas trabajadas.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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, un 40% sobre la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos, un 75% sobre la hora ordinaria, en caso de compensarse en tiempo de descanso, será de 1 a 1. 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 la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Las de fuerza mayor estarán exentos del incremento de cotización adicional.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
SEGOVIA	A la remuneración hora se añadirá un 45 % por los días laborables y para no laborables y domingos y festivos el 65 %.	Podrán compensarse por descanso a razón de 2 por 1 dentro de los 2 meses siguientes a su realización.	Se suprimen las horas extraordinarias habituales. Fuerza mayor y estructurales: se realizan. Las estructurales a ser posible se sustituirán por modalidades de contratación prevista en ley. 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 %.
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.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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 16,83 € 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: Las estructurales, siempre que no quepa la contratación temporal o parcial prevista por la Ley.
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.		
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.		

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
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 en fechas determinadas por común acuerdo.	Se suprimirán todas 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 habitual es establecer 30 días naturales de vacaciones, que es el mínimo legal. No obstante, en gran parte de los convenios se establece el número mínimo de días laborales de vacaciones, el cual suele variar en función de si se toma el sábado como día laborable o no a estos efectos.

Algunas provincias se desvían de lo dispuesto en el ET: Cáceres y Cádiz (31 días naturales); La Rioja (28 días laborales); Pontevedra (23 días laborales); Soria y Salamanca (26 días laborables y cuatro domingos); Badajoz y Huelva (24 días laborables); La Coruña (24 días hábiles, es decir, de lunes a viernes); y Albacete, Baleares, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, León, Palencia, Granada, Málaga, Orense y Toledo (22 días laborables). Otras provincias determinan el disfrute de un mínimo de días laborables, entre ellas Guipúzcoa y Zaragoza, que lo fijan en 26 días.

En Cáceres y La Coruña se establecen compensaciones económicas cuando las vacaciones se disfrutan en períodos distintos a junio o septiembre, variando la cuantía según el mes en cuestión.

En cuanto a la retribución durante las vacaciones, algunos convenios ofrecen fórmulas específicas, aunque lo más común es calcularla conforme al promedio de los conceptos salariales obtenidos por el trabajador (salario base, primas, antigüedad, etc.) durante los tres últimos meses trabajados previos al inicio de las vacaciones.

Asimismo, en algunos convenios se concede algún día adicional de vacaciones si concurren determinadas circunstancias. Por ejemplo, en Álava, se conceden dos días más en caso de fuerza mayor o necesidades urgentes de la empresa que impliquen una modificación de las fechas asignadas en el calendario laboral. En Burgos y Guadalajara, se conceden dos días naturales más a los trabajadores que, al inicio del disfrute, se encuentren en obra fuera de su residencia habitual y a más de cuatro horas de esta. En Guipúzcoa, se otorga un día más si la empresa modifica, por necesidad, la fecha de las vacaciones colectivas fijadas en el calendario anual. Y en Valencia, se añade un día más si no hay acuerdo entre empresa y trabajador para distribuir nueve días fuera del período estival.

También es frecuente regular en qué día de la semana deben o no deben comenzar las vacaciones: en Burgos, Castellón o Tarragona, deben comenzar en lunes. En Málaga, Segovia o Vizcaya deben comenzar en el primer

día laborable de la semana. En Valencia, Sevilla o Asturias, no pueden comenzar ni en sábado ni en domingo.

Por otra parte, en varios convenios se prevé expresamente la posibilidad de fraccionar las vacaciones, como ocurre en Castellón, La Coruña, Madrid, Palencia, Tarragona, Valencia o Valladolid.

Otro aspecto de las vacaciones es la previsión normativa sobre la coincidencia de las vacaciones con otras circunstancias de suspensión del contrato laboral. El artículo 38.3 establece que, si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o los supuestos de suspensión previstos en los puntos 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, el trabajador tendrá derecho a disfrutar en fecha distinta.

Además, si el período vacacional coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas, que impida al trabajador su disfrute total o parcial durante el año natural correspondiente, podrá disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se originaron.

El momento del disfrute de las vacaciones suele ser el aspecto más conflictivo. Lo habitual es que el calendario de vacaciones se pacte con la representación legal de los trabajadores (RTL) o, en su defecto, con el propio trabajador. Este pacto suele estar vinculado tanto a los intereses productivos de la empresa como a los familiares de los trabajadores. Por ejemplo, algunos convenios excluyen el período de mayor actividad de la empresa, mientras que otros dan preferencia en la elección del período vacacional a los trabajadores con cargas familiares.

Normalmente, el calendario de vacaciones debe publicarse con una antelación mínima de dos meses.

Una cuestión importante es si las vacaciones deben disfrutarse de forma, ininterrumpida. En este sentido, es común que, durante una parte significativa de su duración, el derecho a un descanso continuo sea obligatorio. Algunos convenios fijan este período en 15, 20, 21 o incluso 30 días consecutivos.

En el cuadro siguiente (cuadro n.º 18) puede consultarse 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.

La ampliación de los permisos retribuidos ha tenido lugar en los últimos años a través de diferentes leyes y Reales Decretos. Especialmente significativos han sido los nuevos permisos introducidos por el Real Decreto-ley 5/2023, para el cuidado de hijos y familiares, y para la conciliación. Asimismo, se han introducido nuevos supuestos con el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, y la Ley 6/2024, de 20 de diciembre.

A continuación, se muestra de forma sintética los permisos retribuidos existentes:

Supuestos	Duración
Matrimonio o registro de pareja de hecho (art. 37.3.a ET)	15 días naturales
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad...(art. 37.3.b ET)	5 días
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 37.3.b). bis ET)	2 días. 4 días si requiere desplazamiento
Traslado de domicilio habitual (art. 37.3.c ET)	1 día
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal , comprendido el ejercicio del sufragio activo. (art. 37.3.d ET)	Por el tiempo indispensable o lo que conste en una norma legal o convencional.
Representación unitaria de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de Personal) (arts. 37.3.e y 68.e ET)	Número de horas mensuales en función del número de trabajadores del centro de trabajo
Imposibilidad de acceder al centro de trabajo por decisión de las autoridades competentes o concurra una situación de riesgo grave e inminente (catástrofes o fenómeno meteorológico adverso) derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. (art. 37.3.g ET)	4 días. Pero el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.
Realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos (art. 37.3.g sic ET)	Tiempo indispensable
Cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses (en caso de nacimientos, adopción, guarda) (art. 37.4 ET)	1 hora/día, que podrá dividirse en dos fracciones
Nacimientos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto (art. 37.5 ET)	1 hora/día o reducción de 2 horas/día

Supuestos	Duración
Ausencias del trabajo por causa de fuerza mayor (por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente)	Equivalentes a cuatro días al año
Exámenes y formación (art. 23.1 ET)	El tiempo indispensable
Formación vinculada a la actividad de la empresa (art. 23.3 ET)	20 horas/año
Desplazamientos a centro de trabajo fuera de la localidad de domicilio del trabajador	4 días laborables por cada 3 meses
Ejercicio de funciones de jurado (art. 7 LO 5/1995, 22 mayo)	El tiempo indispensable
Búsqueda de nuevo empleo durante el período de preaviso legalmente establecido en caso de despido objetivo (art. 53.2 ET)	6 Horas semanales

Los convenios colectivos provinciales, cuando regulan esta materia, lo hacen reproduciendo los términos legales o bien (y esto suele ser lo más habitual) ampliándolos. Es importante tener en cuenta que muchos convenios firmados antes las últimas ampliaciones de permisos mantienen gran parte de la regulación anterior. Así, en todos los convenios firmados en 2024, se han incorporado los permisos introducidos por la citada ley de 2023.

Entre los permisos retribuidos, destacamos aquí la regulación de la licencia por matrimonio, por fallecimiento de familiares próximos, por enfermedad de un familiar, para acudir a consulta médica, formación o al ejercicio de un deber público y personal.

La **licencia por matrimonio** es la que presenta mayor variación. Oscila entre los 18 días en Castellón, Guipúzcoa, Navarra y Valencia; los 17 días en Álava, Badajoz, Cádiz, Córdoba y Tarragona; y los 16 días que establecen Pontevedra y Vizcaya. El resto de los convenios prevén 15 días.

En alguna provincia, además, existe la posibilidad de disfrutar días suplementarios sin retribución, como en Guipúzcoa (10 días) o en Baleares (2 días más si el matrimonio se celebra fuera de las islas. Hay que recordar que el ET fija esta licencia en quince días.

Los permisos por **fallecimiento** de familiares o por nacimiento de hijos no presentan demasiadas especialidades. En el primero de los casos, el tope lo ostenta Pontevedra (15 días), seguida por Cantabria (8), Ávila (7), y Teruel, Navarra, Álava, Burgos, Guipúzcoa, Huelva, Murcia, Las Palmas, Vizcaya, Zamora y Zaragoza (5 días) en caso de fallecimiento del cónyuge. Si se trata de otro familiar, lo normal son 3 días. En Soria, se reconocen 6 días laborales por fallecimiento de cónyuge e hijos, y 3 días para otros familiares.

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 (RDL 6/2019, que modifica el ET) elimina del propio ET el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, que hasta entonces estaba previsto en el artículo 37.3 b) del ET. La redacción vigente del precepto ya no reconoce dicho derecho.

Respecto a los permisos para **acudir a consulta médica** por el tiempo indispensable, la gran mayoría de los convenios que los regulan exigen al trabajador la presentación de un justificante médico, bien del personal de la sanidad pública o, en algunos casos, también de la privada.

Igualmente, algunos convenios reconocen licencias por razones de **formación** o asistencia a **exámenes**, si bien en muchos casos se contemplan 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, tanto por consanguinidad como por afinidad, incluyendo su aplicación a las parejas de hecho.

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 del trabajador con derecho a ellos, a contar desde que se produzca el hecho causante.

Es preciso advertir que, en los últimos años, se ha venido utilizando la vía de la concesión de permisos, la mejora de los ya establecidos legalmente o el establecimiento de nuevos, como medio para reducir de manera indirecta la jornada laboral anual.

Cuadro n.º 19. Vacaciones y licencias retribuidas

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	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.	5 días naturales, más 2 por desplazamiento más 100 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, pero no en más de dos periodos..	15 días naturales.	3 o 2 días laborales, o 1 día natural según parentesco.	Hasta 5 días laborales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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.
BADAJOZ	24 días laborales.	17 días naturales.	(Parientes hasta 2.º grado) 3 días naturales. Con desplaza- miento 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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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. Con 4 días de hospitalización se paralizan las vacaciones, disfrutándose tras el alta, en fecha pactada de común acuerdo.	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.
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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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.
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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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.
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 familia- res de 3.er grado.	3 días, más 1 por desplazamiento para parientes hasta 2.º grado.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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 (o registro de hecho).	3 días hábiles por fallecimiento del cónyuge pareja de hecho o pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad más 2 si se requiere desplazamiento.	Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización ó intervención que requiera reposo domiciliario del cónyuge, o pariente hasta segundo grado.
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 desplazamiento),

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
GUIPÚZCOA *(continuación...)*				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).
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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
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 <?> (4 días naturales).
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 por la muerte del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. más 2 en caso de desplazamiento de más de 100 km..	Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, Por tiempo indefinido para exámenes prenatales.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
LÉRIDA *(continuación...)*				Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro del hijo o hija, o cuando, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. equivalentes a cuatro días en el año.
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/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
MADRID	22 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.	5 días laborales por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier persona que conviva con la persona trabajadora.
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/ PAREJA DE HECHO	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.
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.	2 días naturales.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
PALMAS, LAS *(continuación...)*			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).	
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.
RIOJA, LA	28 días laborables.	15 días naturales.	3 o 2 días en función del parentesco o afinidad y se ampliará en 2 días si requiere desplazamiento.	5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
RIOJA, LA *(continuación...)*				o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. En caso de hospitalización y mientras dure ésta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días de licencia.
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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
SEGOVIA	30 días naturales, comenzando en lunes. Al menos 21 días continuados entre 15 de junio y 15 de septiembre. Se pueden usar como máximo 5 días laborales a petición individual en otros periodos de vacaciones escolares.	15 días naturales	4 (cónyuge), 3 (padres. Hijos o hermanos), 2 (nietos o abuelos) o 1 (tíos, sobrinos) días. 2 días más en caso de desplaza-miento de más de 100 Km..	Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, Derecho de ausencia por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente (hasta 4 días al año)
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. No podrán comenzar en festivo o domingo.	15 días naturales. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día hábil.	3 días hábiles (primer grado) o 2 días hábiles (hasta 2 grado). Por desplazamiento (+ 80 km) se ampliará a 4 días.	Por enfermedad grave hasta segundo grado, 5 días hábiles. Por desplazamiento se ampliará a 4 días hábiles. Por hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta 2º grado: 5 días hábiles. Incluye el parto normal. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo de familiar hasta segundo grado: 5 días

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	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 desplaza- miento 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/ PAREJA DE HECHO	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. 2 días naturales si existe desplazamiento,	5 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad). Hasta 2 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.
VALENCIA	30 días naturales (excluyendo días festivos que no sean domingo). No pueden iniciarse en sábado o domingo.	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).

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
VALENCIA *(continuación...)*	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.			
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.
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.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL/ PAREJA DE HECHO	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD FAMILIAR
ZAMORA	22 días laborables para jornadas de 5 días semanales y de 25 días laborables para jornadas de 6 días semanales. en cualquier caso, no podrán disfrutar menos de 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.	5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho
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 20. Otras licencias retribuidas

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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 desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.	1 día natural. Hijos o hermanos.	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.	1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos, hermanos políticos y padres.	Por el tiempo necesario por consulta médica, con justificación del hecho.		En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido).	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
ALMERÍA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos 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.	
ASTURIAS	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres, coincidente con el día de la boda.	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).	4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares y convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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				
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 permiso retribuido para consulta a especialistas del Servei Catalá de la Salut. En los demás casos, límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	1 día laborable en caso de adopción y acogimiento. Tiempo para derechos educativos generales y formación profesional según ET.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
BARCELONA *(continuación...)*					Licencia para asuntos propios de 12 horas/año para asuntos propios con preaviso de 7 días.	
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	FUERZA MAYOR
BURGOS *(continuación...)*					Regulan, igualmente, el supuesto de nacimiento de hijo sin prestación por cuidado de menor: 2 días laborables y 2 más por desplazamiento.	
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
CÁDIZ *(continuación...)*					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.		
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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, hermanos, 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 indispensable.	Según ley.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
CÓRDOBA *(continuación...)*			Por el tiempo necesario para acompañar a hijos menores con más de un 66 % de invalidez a médicos correspondientes.			
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	
GUADALAJARA	1 día laborable..	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. 20 horas al año para acompañar hijos o familiares directos.	Por el tiempo indispensable.	Por el tiempo indispensable para derechos educativos y formación profesional.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	
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.	Por el tiempo indispensable.	20 horas laborables por asuntos propios, no recuperables si no se disfruta, se compensa con 9,23€/horas. .	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
JAÉN *(continuación...)*			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).		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 preparación para el parto.	Por el tiempo indispensable.		

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
LÉRIDA	1 día natural.	1 día natural por matrimonio de 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. Por ejercicio de funciones sindicales	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.	Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Permiso retribuido hasta cuatro días al año
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.	Por el tiempo indispensable.	ET.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
LUGO *(continuación...)*			Trabajadoras embarazadas tienen derecho a la realización de exámenes prenatales y preparación al parto dentro de la jornada laboral (preaviso y justificación).			
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.	4 días al año por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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. Por el tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto			8 horas para asuntos propios.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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.	
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 convencional mente.	
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.	Según ley.	Según ley.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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 matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o afines.	Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social. Para asistencia a consulta médica con hijos menores de 12 años: 20 horas al año. Si los hijos fueran disminuidos psicofísicos: 1 día laborable para consulta de especialistas	Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes titulaciones oficiales.	4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
SEGOVIA *(continuación...)*			- Tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto. En caso de nacimiento de hijos prematuros hospitalizados: 1 hora de ausencia al día. Por cuidado de lactancia hasta que cumpla 9 meses: 1 hora de ausencia diaria.			
SEVILLA	1 día hábil.	De padres, hijos y hermanos, 1 día hábil.	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.	4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes,

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
SEVILLA *(continuación...)*						en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
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**.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
TARRAGONA *(continuación...)*					Debiendo justificar la asistencia al mismo. **Permiso para conciliar vida familiar y laboral**: 1 día, preavisando 48 horas antes.	
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.	Para exámenes obligatorios. 4 horas por asistencia de funerales de nueras y yernos. 1 día natural por Comunión hijos.	4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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).			
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.	

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS	FUERZA MAYOR
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	FUERZA MAYOR
ZAMORA	2 días.	1 día para hijos, hermanos y padres consanguíneos o afines	El tiempo necesario, con justificación. También para acompañar a menores de 18 años, máximo de 20 h/año.	Por el tiempo necesario.	Por el tiempo necesario de asistencia a exámenes oficiales y para obtener permiso de conducir.	4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
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, por lo que su disfrute se produce, por lo tanto, mediante 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 cuente con 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 21. 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 > 12 años o una persona con discapacidad, 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
ALICANTE *(continuación...)*	Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a un curso de Formación Profesional, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
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, o cuidado de un familiar. -Reducción de jornada de al menos ½ por cuidado de menores con enfermedades graves. -En caso extraordinario por tiempo necesario, o tiempo sabático como máximo 12 meses. -Trámites de adopción con límite de dos meses.
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.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
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.
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 caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.. 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.
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.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
GUIPÚZCOA *(continuación...)*	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).
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.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
TERUEL *(continuación...)*	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.
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, cuya finalidad es 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 deter-

minen, o no, si estos días son 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 serán considerados tiempo de trabajo efectivo si han sido computados dentro de la jornada anual pactada; en caso contrario, tendrán el carácter de días recuperables, incluso aunque el convenio lo califique como retribuidos.

Por tanto, se debe prestar especial atención a la regulación convencional de este tipo de permisos y a la práctica que venga realizando la empresa sobre su recuperación, a fin de determinar si proceden computarse a efectos del complimiento de la jornada máxima de trabajo o si, por el contrario, se trata de días recuperables.

Los convenios colectivos provinciales de la industria del metal que regulan estos permisos son escasos. Algunos ejemplos:

En **Albacete** se pacta un día al año sin retribución.

En **Ávila**, se reconocen 8 horas anuales de libre disposición, con aviso previo el día anterior a su disfrute.

En **Badajoz** y **Córdoba**, se establece un día de asuntos propios, previa petición por escrito con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificación. En Badajoz, no podrá disfrutarse simultáneamente por un número de operarios que impida el normal funcionamiento de la empresa.

El convenio colectivo de **Barcelona** efectúa una regulación detallada del permiso. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se puedes conceder licencias sin percepción de haberes por el tiempo que sea preciso. En aquellas empresas donde el proceso productivo lo permita, los trabajadores con más de cinco años de antigüedad pueden solicitar una licencia sin sueldo de hasta doce meses (tiempo sabático). También se reconoce un

permiso retribuido de 12 horas anuales, que puede disfrutarse por horas o en jornada completa, con un preaviso de 7 días naturales. La fecha se pactará entre la empresa y la persona solicitante. No podrá coincidir con puentes, vacaciones colectivas ni aplicarse en períodos de flexibilidad.

En **Burgos**, 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. Este día no podrá disfrutarse por más de un 10 % de la plantilla ni por más del 50 % del personal de cada departamento. Si se superan estos límites, la empresa realizará un sorteo.

En **Jaén**, los trabajadores disponen de 16 horas laborables para asuntos propios no recuperables. Estas se acuerdan con la empresa para evitar alteraciones en la organización del trabajo y deben solicitarse con 48 horas de antelación. La empresa puede denegar por causas ETOP. El trabajador podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria.

En **Madrid**, cada trabajador dispone, dentro de la jornada anual, de 10 horas de libre disposición, reduciéndose en esa medida su jornada individual. La fecha debe acordarse entre las partes.

En **Vizcaya**, se regulan con detalle las «horas de libre disposición»: en 2023, eran recuperables en su totalidad; en 2024, 2 horas no recuperables y 6 recuperables; en 2025, 4 recuperables y 4 no recuperables. La recuperación debe hacerse dentro del año natural. En caso de imposibilidad justificada, se podrá diferir hasta los 2 primeros meses del año siguiente.

En **Valencia**, las personas trabajadoras disponen de 8 horas anuales para asuntos propios, que se detraen de la jornada anual. La fecha de disfrute será a elección del trabajador si preavisa con 15 días, salvo que exista acuerdo en contrario.

El convenio de **Navarra** regula un día de libre disposición, sin que implique reducción de la jornada anual individual, siempre que se preavise

con una semana natural. Si no hay acuerdo y el año natural ha expirado, la empresa descontará de la nómina el equivalente a un día de salario.

6.10. TURNICIDAD, NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

La regulación convencional de los complementos por 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 que cubren las 24 horas del día y 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 laboral ha dado lugar a un sistema retributivo específico, que trata de compensar las variaciones semanales o quincenales en los horarios diarios, mediante complementos salariales por turnicidad, nocturnidad o trabajo en domingos y festivos. Estas compensaciones se justifican tanto por el perjuicio que pueden causar en la salud física y psíquica del trabajador como por las alteraciones que estos horarios producen en su integración normal en la 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 resulta 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 el ámbito de la propia empresa.

Así, las referencias al trabajo a turnos suelen consistir en la fijación de pluses por turnicidad o en la asignación de cantidades concretas.

Siguiendo el art. 36.3 ET, se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, siguiendo un cierto ritmo, continuo o discontinuo, lo que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes durante 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 responder a un «cierto ritmo, continuo o discontinuo».
- Sea cual sea la forma de organización del trabajo en equipo adoptada por el empresario, el trabajador realizará su prestación laboral en «horas diferentes dentro de un período determinado de días o semanas»; es decir, forma parte del objeto de la prestación del trabajador a turnos el que este preste sus servicios en «horas diferentes», si bien dentro de ciertos períodos, ya sean estos determinados por días o por semanas.

La rotación o alternancia de las franjas horarias en la prestación del trabajo, para el desempeño sucesivo de un mismo puesto por distintos trabajadores, constituye una condición esencial para la existencia del sistema de trabajo a turnos. **Quedan al margen** de la definición anteriormente anotada todos aquellos supuestos en los que el trabajador tiene asignado un mismo horario de trabajo de forma continua y estable, así como aquellas organizaciones del tiempo de trabajo en las que, pese a existir dos o tres horarios distintos (por ejemplo, mañana y tarde, o mañana, tarde y noche), no concurren los elementos característicos del sistema de trabajo a turnos. Por tanto, en tales casos, como ha señalado la doctrina, solo coloquialmente, y no desde una perspectiva «técnico-jurídica», podrá decirse que un trabajador está asignado al «turno» de mañana, de tarde o de noche.

Según el citado artículo 36.3 del ET, en las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, se deberá tener en cuenta, para organizar el trabajo por turnos, la rotación de estos y que ningún trabajador permanezca en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que lo haga con carácter voluntario.

Además, según el art. 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, en las empresas cuya actividad laboral requiera un régimen de turnos, y si así lo exige la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el art. 37.1 del ET, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro momento de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, podrá reducirse este, en el día en que efectivamente ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

El art. 34.8 del ET, tras las modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha instaurado el derecho a la adaptación de la jornada laboral y a solicitar la flexibilidad horaria, dentro de la que se incluirá el cambio de turno, para hacer efectivo el 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 período máximo de 30 días. Finalizado este, la empresa comunicará por escrito 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, indicando en este último caso las razones objetivas en 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 para exigir su cumplimiento cuando el sistema de trabajo se realiza de forma continua, o bien surgen circunstancias peculiares en la empresa que exigen este trabajo extraordinario.

Los convenios suelen aludir, en estos casos, a la base de cálculo de este complemento, que normalmente incluye el salario base más la antigüedad, aunque otros se remiten a cantidades fijas establecidas en las tablas salariales, en función de 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 específicamente en esos días— tienen naturaleza compensatoria, por la privación del descanso semanal a esos días.

Algunos convenios provinciales (Asturias, Cádiz, Cuenca, Salamanca o Vizcaya) retribuyen con un plus de domingos o festivos a quienes trabajan a turnos de 6 o 7 días. Estos pluses salariales suelen consistir en una cuantía incluida en las tablas salariales, la cual se revaloriza anualmente.

Hay convenios en que el tiempo de trabajo en festivos tiene la consideración de horas extraordinarias y, para realizarlo, debe existir un acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Actualmente, cerca de 20 convenios colectivos provinciales del sector de la Industria del Metal han pactado este tipo de compensación económica.

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 comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, bien de forma expresa o remitiéndose directamente a la norma estatutaria.

Respecto a su retribución, el propio ET indica que deberá contar con una compensación específica, que se determinará mediante negociación colectiva, salvo en los casos en que el salario del trabajador se haya fijado teniendo en cuenta que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado su compensación mediante descansos.

Así, los convenios establecen un incremento, generalmente sobre el salario base, que varía entre el 25 % de Alicante, Almería, Baleares, Burgos, Cantabria, Castellón, Gerona, Lérida, Madrid, Murcia, Orense, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Valencia, Ciudad Real, La Rioja. El 22,5 % en Cuenca, y el 20 % de Guipúzcoa, Jaén, Zaragoza, Las Palmas, y Tenerife.

En otros convenios se abona el 15 % (Albacete), el 28 % (Córdoba), el 30 % (Badajoz, Cádiz y Palencia, Guadalajara, Toledo), el 35 % (Málaga y Teruel), o se establece una cuantía específica en las tablas salariales (Álava, Asturias, Barcelona, Cáceres, Huelva, Soria y Vizcaya). En Navarra, se cuantifica mediante un coeficiente diario aplicado sobre el salario garantizado.

Es frecuente que los convenios provinciales establezcan diferencias en el devengo de este plus según la duración de la prestación laboral en período nocturno. Si no alcanza o supera las 4 horas, se remunera proporcionalmente al tiempo trabajado; en cambio, si supera las 4 horas, el devengo del incremento se computa a jornada completa.

Igualmente, casi todos los convenios establecen excepciones para su devengo, generalmente vinculadas a las funciones desempeñadas por el trabajador, como son las de vigilancia o guardería, o bien al hecho de que, en

su contrato, se haya previsto y pactado que el trabajo se realizará en período nocturno, de forma que el salario base ya incluye dicha circunstancia.

Cuadro n.º 22. Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos

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: 113,62 €/mes. En turno cerrado:85,27 €/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.

PROVINCIA	REGULACIÓN
ASTURIAS	Si es habitual y ordinario el trabajo en festivos, si el descanso coincide con 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. 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**: 2,12 €/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 40,52 €. 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 21,08 €/día no laborable euros por día de custodia. Los días laborables se abonan a razón 8,44 €/día.

PROVINCIA	REGULACIÓN
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. 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 1,14 €/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): 1,55 € 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 176,18 € por mes (14 pagas). **Plus nocturnidad** del 28 % del salario base.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN
CORUÑA, LA *(continuación...)*	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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN
GUIPÚZCOA *(continuación...)*	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**: 294,78 €/mes. Mañana o tarde de 24 y 31 de diciembre: 64,09 €. Noche: 192,25 €.
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 1,86 € 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 11,85 € 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. Plus de turnicidad: según tablas por día trabajado.
LÉRIDA	Complemento del 25 % del salario base 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.

PROVINCIA	REGULACIÓN
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 cada dos semanas, como mínimo,, 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 104,66 € 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.
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: $\frac{Salario\ garantizado}{100} \times 0{,}0476$

PROVINCIA	REGULACIÓN
ORENSE	Plus de nocturnidad del 25 % del salario base.
PALENCIA	**Plus de turnicidad** de 4,34 € 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 25 % del salario base de grupo y del complemento ex categoría, en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior. 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.
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. **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 29,02 €.

PROVINCIA	REGULACIÓN
SEVILLA	Los trabajadores sometidos a **triple turno** recibirán 3,08 € 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, 2,24 € 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 13,69 € por jornada trabajada. **Turnicidad**: 82,14 €/mes.
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 del respectivo grupo, 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**: 37,67 €. Los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos percibirán 30,90 € 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.
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: 42,97 €/día por cada sábado y 53,75 € por cada domingo o festivo. Complemento de reten de: 26,36 €/día.

PROVINCIA	REGULACIÓN
VIZCAYA *(continuación...)*	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 38,48 € 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 sobre las guardias y el tiempo de trabajo es muy limitada, dado que se trata de una cuestión de gran complejidad. Solo abordan 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 con la 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, una escasa regulación en cuanto

a su retribución y una falta de concreción sobre aspectos como plazos, formas de 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, ya sea localizada o presencial, los domingos, festivos o en días laborables, fuera del horario habitual de trabajo. En las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, se abonarán los gastos de desplazamiento y manutención, previa justificación.

Los trabajadores adscritos a un determinado servicio y que cumplan los requisitos técnicos requeridos podrán incorporarse voluntariamente por períodos renovables de un año.

La guardia localizada tiene dos componentes: el período de disponibilidad, que es el tiempo fuera del horario habitual en el que la persona trabajadora debe estar permanentemente localizable mediante un sistema o dispositivo remoto proporcionado por la empresa. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos. Y el período de intervención de guardia, que es el tiempo dedicado a resolver la incidencia y que empieza a computarse una vez contestada la llamada. Si no es posible resolver la incidencia de forma remota, se realizará una intervención presencial. En tal caso, se compensarán los gastos de desplazamiento y manutención, previa justificación.

El convenio de **Badajoz** indica que, en los trabajos de reparación de instalaciones y maquinaria por averías o para cubrir ausencias de personal, cuando la jornada ordinaria se prolongue —incluso en festivos— mediante un medio de alerta que requiera la intervención del trabajador para atender o reparar la avería o dar la cobertura necesaria, se considerará como guardia y custodia, y se retribuirá mediante un plus de guardia, cuya cuantía dependerá de si se trata de día laborable o festivo (plus de guardia).

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 destinadas a atender incidencias en los servicios contratados por los clientes. Su realización es obligatoria durante, al menos, un año desde el inicio del servicio, siendo renovable y con preaviso mínimo de 3 meses en caso de cese. La empresa debe pactar la prestación de estos servicios con la RLT y, en ausencia, 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. Este no tiene la consideración de tiempo de trabajo, pero concede una compensación económica (servicio de retén). En esta modalidad, el trabajador puede «administrar su tiempo y dedicarse a sus necesidades e intereses personales, sin que se le exija permanecer en un lugar concreto», aunque tiene la obligación, si se le llama, de atender las llamadas de la empresa, sin que exista un plazo predeterminado para realizar el servicio.

Por su parte, el servicio de guardia consiste en estar localizable, indicando la empresa al trabajador dónde debe encontrarse, y obligándole a un «tiempo de respuesta inmediato y determinado para acudir al centro de trabajo o al lugar donde deba desarrollar su actividad». Este tiempo se considera como de trabajo efectivo a efectos retributivos.

En **Cáceres**, la situación de disponibilidad, guardia o retén por parte del trabajador, cuando no implique su presencia física en el puesto de trabajo, pero pueda conllevar la obligación de prestar servicio fuera del horario habitual, no tendrá la consideración de jornada de trabajo.

En **Castellón**, aquellas empresas que, por necesidad de su actividad, precisen que las personas trabajadoras electricistas y fontaneros inicien o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular

dicha jornada, les compensarán 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 incrementará en un 50 % de su cuantía cuando el lugar de trabajo esté 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 estén fijados con terceras empresas y motivados por contratos de inspección, mantenimiento y montajes derivados de estos, y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes que no puedan demorarse o ejecutarse al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo, y también en aquellos supuestos en los que supongan un riesgo grave para las personas, tendrán la consideración de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor y, por consiguiente, serán de obligada realización. Serán retribuidas al valor de la hora ordinaria incrementado en un 75 %, y cuando estas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en un 100 % del valor de la hora ordinaria.

Las horas extras, dependiendo de si se realizan en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán compensarse mediante libranzas o con incremento de vacaciones en los mismos porcentajes anteriormente fijados. A efectos 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 acordado en lo referente a las horas extraordinarias por 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 hubiere, o las propias personas trabajadoras, si no la hubiere, establecerán turnos rotativos para cubrir las necesidades del servicio, sin que ninguna persona trabajadora pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

El retén consiste en la situación en que la persona trabajadora debe estar localizada o localizable, portando para ello los dispositivos necesarios facilitados por la empresa, una vez finalizada su jornada laboral y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación económica denominada **«pluses de localización»**, consistente en la cantidad correspondiente al «plus de localización semanal» fijado 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 establecido para dichos días.

La valoración diaria de este plus se fija en las tablas salariales, con los respectivos importes para los conceptos «lunes a viernes», «sábados» y «domingos y festivos».

Se entiende por tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, aquel que media entre la comunicación de la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o al domicilio de la persona trabajadora, y será retribuido, con la denominación de «servicio por retén», a razón del valor de la hora ordinaria incrementado en un 75 %. Cuando dicho servicio se preste en horario nocturno o festivo, el incremento será del 100 % sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor y, por tanto, el mismo tratamiento legal.

Si la persona trabajadora debe utilizar su propio vehículo para atender las llamadas del retén, percibirá un importe fijo en euros en concepto de gastos de locomoción, con independencia del kilometraje recorrido.

La duración total de la jornada laboral, incluidos desplazamientos, jornada ordinaria y horas extraordinarias, no podrá, en ningún caso, superar

las 12 horas desde que la persona trabajadora abandone su lugar de trabajo hasta que regrese, garantizándose un mínimo de 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

En **La Coruña**, al personal que voluntariamente se encuentre a disposición de la empresa, localizable mediante teléfono móvil o localizador, y sea requerido para prestar trabajo efectivo durante ese tiempo de disponibilidad, tendrá derecho a un descanso de 8 horas entre la finalización del trabajo y su reincorporación a la jornada laboral. Se considera trabajo efectivo el tiempo de prestación que se encuentra dentro de esas 8 horas de descanso. Además, percibirán un plus.

El convenio de **Huelva** contiene la regulación más detallada de todo el Sector del Metal. Atendiendo al carácter de las empresas de servicios, la prestación laboral, allí donde sea 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 acepte estar adscrita al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para atender cualquier necesidad que afecte al servicio durante la semana de retén o guardia, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del lunes siguiente. Tendrá, asimismo, una compensación económica, independientemente de que perciba las horas extraordinarias correspondientes en caso de que sus servicios sean requeridos.
- **Servicios de retén de fin de semana**: consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio, y que voluntariamente acepte estar adscrita al mismo, fuera del centro de trabajo, debe estar localizable en todo momento para atender 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 intervenir en el retén un domingo, se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas establecido por la ley. Ten-

drá, asimismo, una compensación económica, independientemente de que perciba las horas extraordinarias correspondientes en caso de que sus servicios sean requeridos.

- **Cambios de jornadas**: esta modalidad implica un cambio de horario fuera de los pactados con la RLT en jornada ordinaria establecida en los calendarios laborales acordados en cada centro. Para atender estas circunstancias, las empresas podrán establecer horarios en ciclos de 8 horas de mañanas, tarde o noche. Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de jornada no podrán permanecer en esta situación más de 3 semanas consecutivas dentro de un período de 2 meses, recibiendo a cambio una compensación económica por cada día efectivo de cambio de jornada.

  Los festivos y domingos tendrán una compensación consistente en una cantidad establecida en las tablas salariales. Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

  En relación con los cambios de jornada, jornada a turnos y servicios de retén, se acuerda respetar las condiciones más beneficiosas que estén disfrutando las personas trabajadoras, ya sea a título individual o por acuerdos pactados entre la empresa y la representación 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 estén recogidas en 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 a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA, etc.) facilitado por la empresa, a fin de garantizar la cobertura del servicio.

  El personal asignado a este servicio figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que puedan producirse se pactarán individualmente con la persona trabajadora.

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.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las cantidades recogidas en las tablas salariales. Independientemente, y en caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que salga de su domicilio hasta su retorno.

Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas con descansos sin negociación previa con la RLT.

- **Atención de avisos por averías en sábados, domingos y festivos para el sector de la elevación**: este servicio consistirá en la localización y disponibilidad del técnico para que pueda ser requerido en el caso de averías. Se realizará los sábados, domingos y festivos, con un horario matinal continuo por día, que no excederá de 5 horas. Si este servicio coincide con los días 25 de diciembre o 1 de enero, solo se atenderán 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 salga de su domicilio hasta su regreso.
- Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas con descansos sin negociación previa con la RLT.

Los trabajos de retén y cambios de jornada 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 se trata de retén, será por turno rota-

tivo semanal, y en el caso de cambios de jornada, mientras dure la situación. Se entenderá 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 y se presentarán al comité de empresa en caso de que este lo requiera. Estas listas serán independientes para cada modalidad de servicios especiales. Si no existe suficiente personal voluntario para cubrir todos estos servicios especiales que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar nuevo personal para su prestación.

Todas las personas trabajadoras que realicen estos servicios percibirán el complemento económico establecido en tablas.

En el convenio de **Lugo** se pacta un complemento salarial que retribuye la aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora de la realización de guardias no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad fuera del horario de trabajo. Este plus compensa el hecho de que la persona trabajadora esté disponible fuera de su jornada habitual. Cuando sea requerida, 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 por cada hora trabajada de lunes a viernes, y de 2 horas los fines de semana y festivos.

En el convenio de **Tarragona** se regula un plus de retén para cementeras, ciclos combinados, tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones, alumbrado público y semáforos.

Por último, el convenio colectivo de **Vizcaya** dispone que, 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, y las que las personas trabajadoras puedan ser avisadas a través de un busca

o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de retén».

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 constituye una cuestión problemática y con una enorme casuística, 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 al negociar, recordando que las sentencias del Tribunal Supremo —siguiendo los pronunciamientos del TJUE— 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».[5]

5. 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 cada convenio tiene su propio sistema retributivo. Asimismo, los métodos de cálculo de los diferentes componentes de la retribución total suelen ser también 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 como elementos incluidos dentro de los grupos. Únicamente una docena de convenios han adoptado la clasificación profesional del CEM, estableciendo salarios por grupo.

Por otra parte, cabe señalar que hay convenios que incluyen 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 dicho cuadro, que las empresas retribuyen a su personal con una cierta desviación respecto a las tablas de los convenios provinciales, muy difícil de precisar de forma global.

7.2. RETRIBUCIÓN-HORA

Con la elaboración de los cuadros de retribución por hora (ver cuadros V y W) se ha intentado calcular el importe salarial directo por hora, basándose en las tablas de los convenios colectivos provinciales para la industria siderometalúrgica de 2024.

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 del 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 se considera un concepto obsoleto, que retribuye únicamente la mera permanencia en la empresa, y que más de la mitad de los convenios colectivos del sector han suprimido. En todos ellos se ha incluido la «carencia de incentivo» por su carácter de aplicación automática y sin condiciones.

El importe horario resultante se refiere únicamente a cantidades entregadas al trabajador, sin incluir otros pagos que pueda realizar el empresario con motivo de la relación laboral.

A continuación, mostramos varios cuadros que analizan la retribución en las diferentes provincias.

Se muestra 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 uno de ellos.

Cuadro n.º 23. 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	11,50	13,86	14,09	18,04
ALBACETE	11,18	11,68	11,86	16,83
ALICANTE	10,70	11,48	11,79	17,79
ALMERÍA	11,32	12,18	12,78	16,14
ASTURIAS	13,57	14,63	15,72	19,96
ÁVILA	11,02	12,38	12,39	18,49
BADAJOZ	10,40	10,70	10,92	12,31
BALEARES	10,07	11,80	12,72	22,12
BARCELONA	13,55	14,13	14,13	17,65
BURGOS	14,04	15,80	15,64	21,31
CÁCERES	9,73	10,71	10,64	12,76
CÁDIZ	13,76	14,17	14,68	17,39
CANTABRIA	12,04	13,42	15,15	23,13
CASTELLÓN	11,97	12,55	12,55	14,23
CIUDAD REAL	11,33	11,75	12,10	13,09
CÓRDOBA	11,27	11,98	12,68	15,83
CORUÑA, LA	13,06	13,96	14,82	18,91

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	8,90	10,11	10,25	11,96
GERONA	11,66	13,81	13,81	24,71
GRANADA	12,56	12,84	13,25	16,81
GUADALAJARA	10,13	10,60	12,99	19,15
GUIPÚZCOA	15,73	17,47	18,99	26,90
HUELVA	12,75	13,72	15,19	18,01
HUESCA	11,17	12,27	13,20	18,02
JAÉN	11,29	11,55	11,69	12,82
LEÓN	11,83	12,49	12,69	21,13
LÉRIDA	9,94	11,00	11,00	12,84
LUGO	11,36	12,20	12,20	14,26
MADRID	11,68	12,54	13,11	19,38
MÁLAGA	10,96	12,16	12,63	18,13
MURCIA	11,29	11,74	11,98	13,85
NAVARRA	15,29	16,45	16,45	18,42
ORENSE	10,61	11,26	11,26	14,79
PALENCIA	11,60	12,60	12,60	16,20
PALMAS, LAS	11,19	12,00	12,57	15,55
PONTEVEDRA	11,78	13,62	14,62	23,38
RIOJA, LA	10,99	12,43	12,43	21,96
SALAMANCA	10,63	11,44	11,69	15,06
SEGOVIA	10,95	13,63	13,55	17,20
SEVILLA	12,71	13,80	15,10	22,99
SORIA	10,77	11,54	11,53	14,60
TARRAGONA	11,17	12,38	12,13	16,74

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
TENERIFE	10,27	11,35	12,12	16,44
TERUEL	11,80	12,97	13,90	18,85
TOLEDO	10,49	11,83	12,02	16,16
VALENCIA	12,17	13,02	12,73	19,80
VALLADOLID	10,74	12,11	13,06	18,21
VIZCAYA	12,74	13,62	15,03	22,12
ZAMORA	11,12	12,11	12,75	16,59
ZARAGOZA	11,53	12,16	12,92	16,47
PROMEDIO	**11,61**	**12,64**	**13,12**	**17,71**

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 por hora, señalando la «media nacional» en este cuadro por medio de un trazo de línea más grueso.

Cuadro n.º 24. Retribución por hora trabajada de un trabajador. Ordenado por categorías de mayor a menor

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º OBRERO		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENCIADO)	
PROVINCIA	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**
GUIPÚZCOA	15,73	GUIPÚZCOA	17,47	GUIPÚZCOA	18,99	GUIPÚZCOA	26,90
NAVARRA	15,29	NAVARRA	16,45	NAVARRA	16,45	GERONA	24,71
BURGOS	14,04	BURGOS	15,80	ASTURIAS	15,72	PONTEVEDRA	23,38
CÁDIZ	13,76	ASTURIAS	14,63	BURGOS	15,64	CANTABRIA	23,13
ASTURIAS	13,57	CÁDIZ	14,17	HUELVA	15,19	SEVILLA	22,99
BARCELONA	13,55	BARCELONA	14,13	CANTABRIA	15,15	VIZCAYA	22,12
CORUÑA, LA	13,06	CORUÑA, LA	13,96	SEVILLA	15,10	BALEARES	22,12
HUELVA	12,75	ÁLAVA	13,86	VIZCAYA	15,03	RIOJA, LA	21,96
VIZCAYA	12,74	GERONA	13,81	CORUÑA, LA	14,82	BURGOS	21,31
SEVILLA	12,71	SEVILLA	13,80	CÁDIZ	14,68	LEÓN	21,13
GRANADA	12,56	HUELVA	13,72	PONTEVEDRA	14,62	ASTURIAS	19,96
VALENCIA	12,17	SEGOVIA	13,63	BARCELONA	14,13	VALENCIA	19,80
CANTABRIA	12,04	VIZCAYA	13,62	ÁLAVA	14,09	MADRID	19,38
CASTELLÓN	11,97	PONTEVEDRA	13,62	TERUEL	13,90	GUADALAJARA	19,15
LEÓN	11,83	CANTABRIA	13,42	GERONA	13,81	CORUÑA, LA	18,91
TERUEL	11,80	VALENCIA	13,02	SEGOVIA	13,55	TERUEL	18,85
PONTEVEDRA	11,78	TERUEL	12,97	GRANADA	13,25	ÁVILA	18,49
MADRID	11,68	GRANADA	12,84	HUESCA	13,20	NAVARRA	18,42
GERONA	11,66	PALENCIA	12,60	MADRID	13,11	VALLADOLID	18,21
PALENCIA	11,60	CASTELLÓN	12,55	VALLADOLID	13,06	MÁLAGA	18,13
ZARAGOZA	11,53	MADRID	12,54	GUADALAJARA	12,99	ÁLAVA	18,04
ÁLAVA	11,50	LEÓN	12,49	ZARAGOZA	12,92	HUESCA	18,02
LUGO	11,36	RIOJA, LA	12,43	ALMERÍA	12,78	HUELVA	18,01
CIUDAD REAL	11,33	ÁVILA	12,38	ZAMORA	12,75	ALICANTE	17,79
ALMERÍA	11,32	TARRAGONA	12,38	VALENCIA	12,73	BARCELONA	17,65
MURCIA	11,29	HUESCA	12,27	BALEARES	12,72	CÁDIZ	17,39
JAÉN	11,29	LUGO	12,20	LEÓN	12,69	SEGOVIA	17,20
CÓRDOBA	11,27	ALMERÍA	12,18	CÓRDOBA	12,68	ALBACETE	16,83
PALMAS, LAS	11,19	ZARAGOZA	12,16	MÁLAGA	12,63	GRANADA	16,81

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º OBRERO		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENCIADO)	
PROVINCIA	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**	**PROVINCIA**	**EUROS HORA**
ALBACETE	11,18	MÁLAGA	12,16	PALENCIA	12,60	TARRAGONA	16,74
HUESCA	11,17	VALLADOLID	12,11	PALMAS, LAS	12,57	ZAMORA	16,59
TARRAGONA	11,17	ZAMORA	12,11	CASTELLÓN	12,55	ZARAGOZA	16,47
ZAMORA	11,12	PALMAS, LAS	12,00	RIOJA, LA	12,43	TENERIFE	16,44
ÁVILA	11,02	CÓRDOBA	11,98	ÁVILA	12,39	PALENCIA	16,20
RIOJA, LA	10,99	TOLEDO	11,83	LUGO	12,20	TOLEDO	16,16
MÁLAGA	10,96	BALEARES	11,80	TARRAGONA	12,13	ALMERÍA	16,14
SEGOVIA	10,95	CIUDAD REAL	11,75	TENERIFE	12,12	CÓRDOBA	15,83
SORIA	10,77	MURCIA	11,74	CIUDAD REAL	12,10	PALMAS, LAS	15,55
VALLADOLID	10,74	ALBACETE	11,68	TOLEDO	12,02	SALAMANCA	15,06
ALICANTE	10,70	JAÉN	11,55	MURCIA	11,98	ORENSE	14,79
SALAMANCA	10,63	SORIA	11,54	ALBACETE	11,86	SORIA	14,60
ORENSE	10,61	ALICANTE	11,48	ALICANTE	11,79	LUGO	14,26
TOLEDO	10,49	SALAMANCA	11,44	SALAMANCA	11,69	CASTELLÓN	14,23
BADAJOZ	10,40	TENERIFE	11,35	JAÉN	11,69	MURCIA	13,85
TENERIFE	10,27	ORENSE	11,26	SORIA	11,53	CIUDAD REAL	13,09
GUADALAJARA	10,13	LÉRIDA	11,00	ORENSE	11,26	LÉRIDA	12,84
BALEARES	10,07	CÁCERES	10,71	LÉRIDA	11,00	JAÉN	12,82
LÉRIDA	9,94	BADAJOZ	10,70	BADAJOZ	10,92	CÁCERES	12,76
CÁCERES	9,73	GUADALAJARA	10,60	CÁCERES	10,64	BADAJOZ	12,31
CUENCA	8,90	CUENCA	10,11	CUENCA	10,25	CUENCA	11,96
MEDIA NACIONAL	**11,61**	**MEDIA NACIONAL**	**12,64**	**MEDIA NACIONAL**	**13,12**	**MEDIA NACIONAL**	**17,71**

Gráficos de barras 23.1 a 23.4

Consisten simplemente en el desarrollo del cuadro n.º 23 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.

Gráfico n.º 23. 1

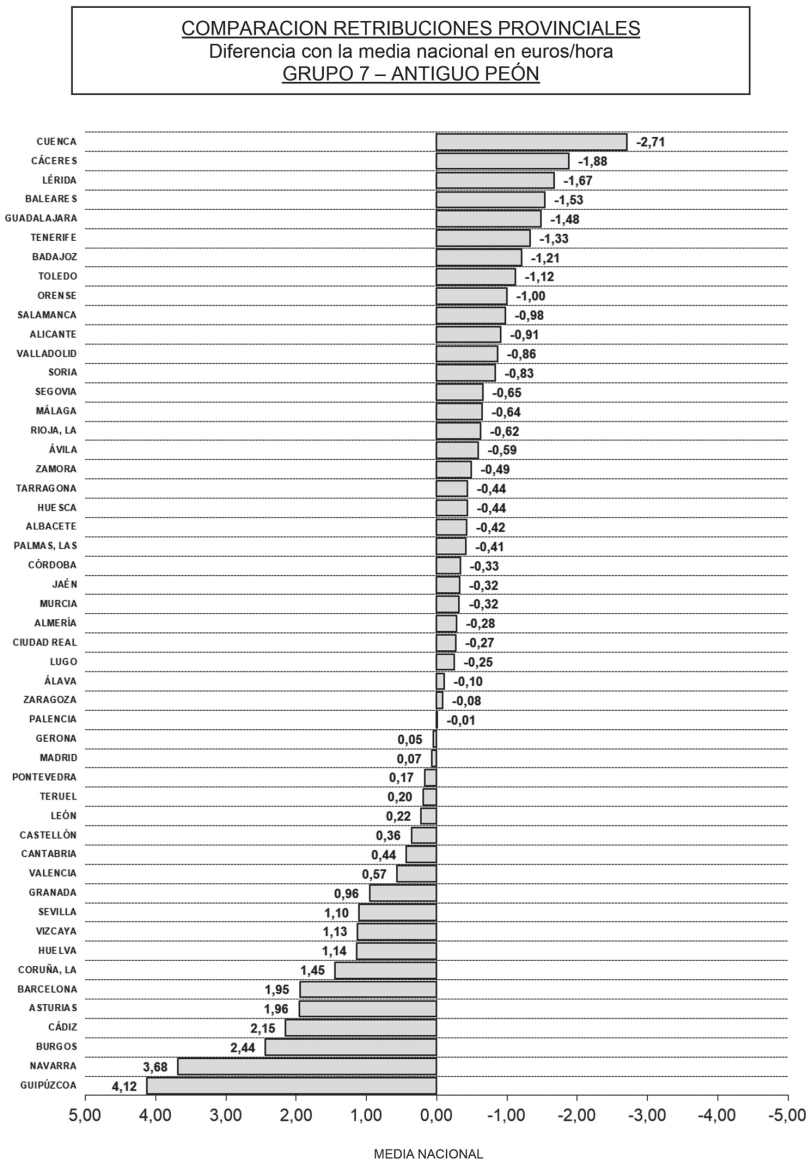


Gráfico n.º 23. 2

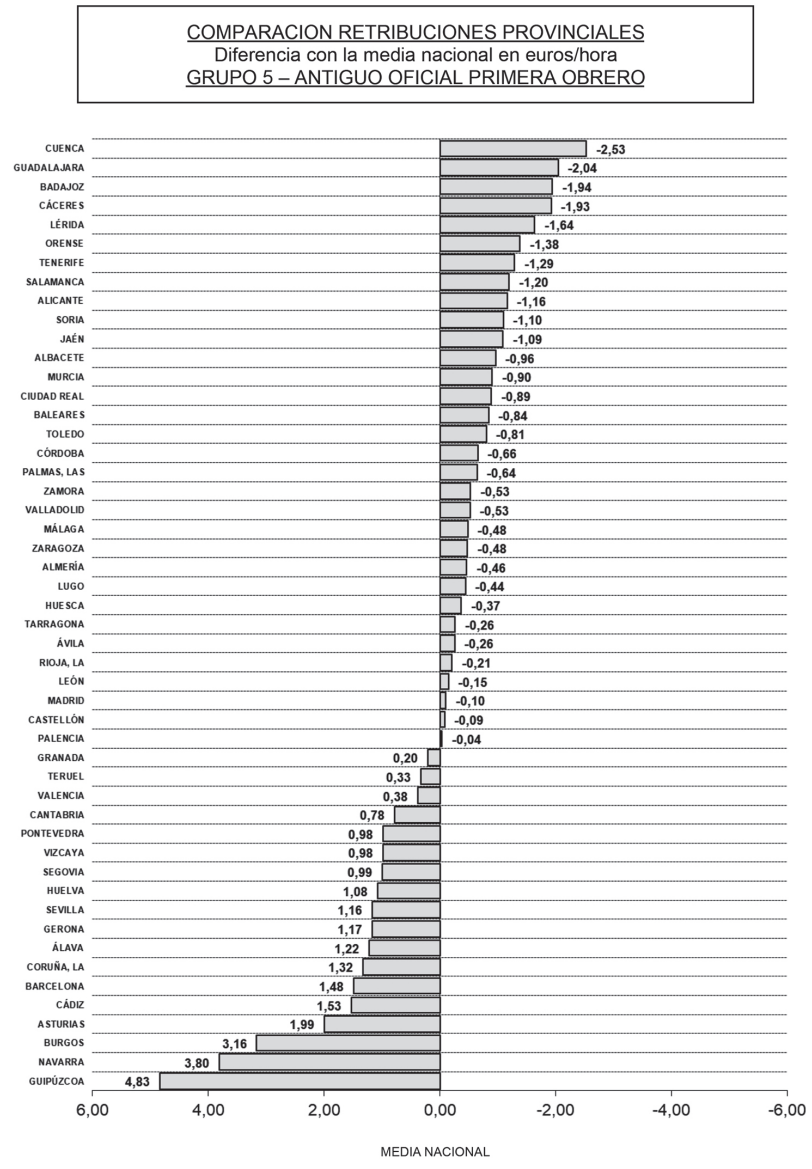


Gráfico n.º 23. 3

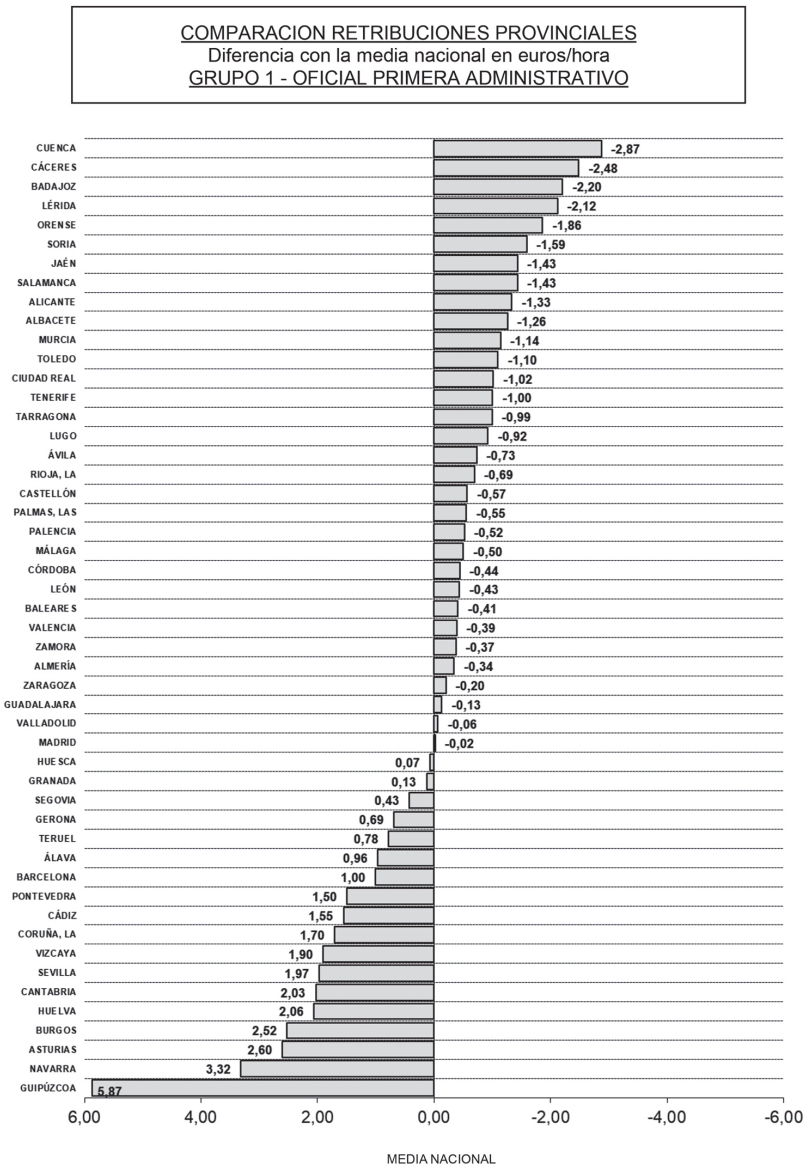
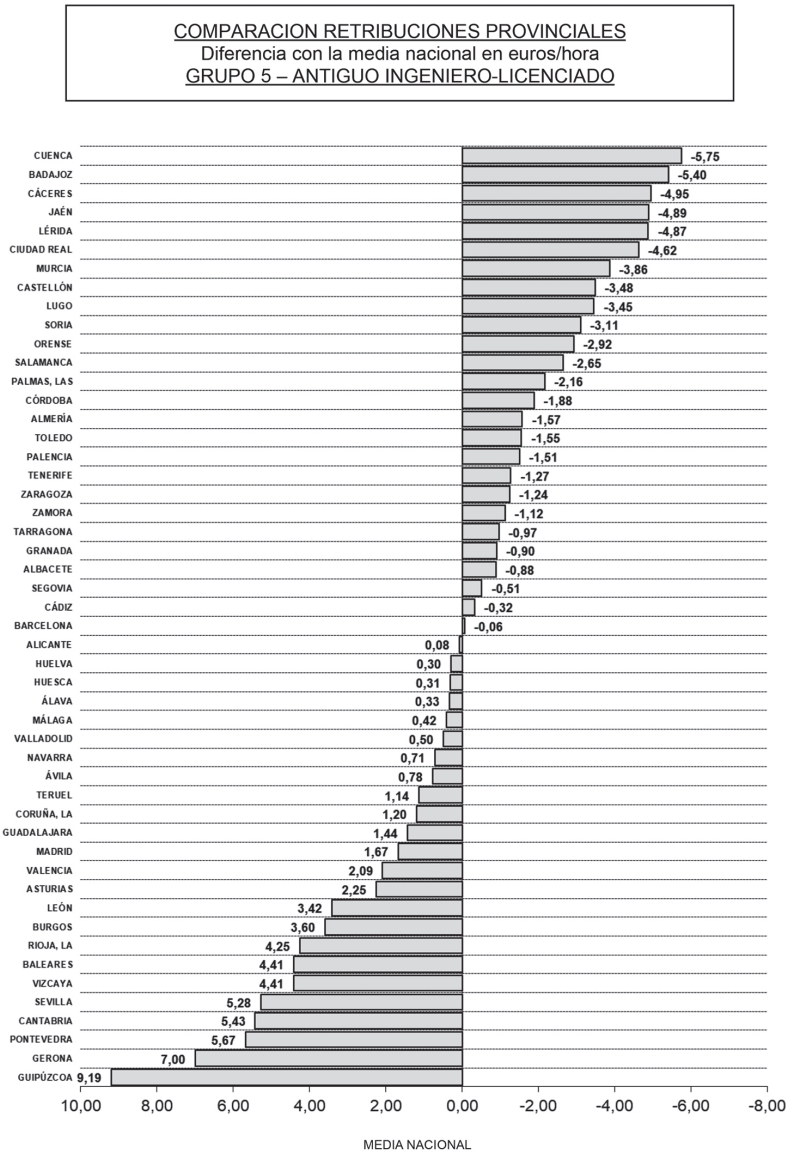


Gráfico n.º 23. 4



El presente cuadro se ha realizado tomando como base la diferencia entre el salario por hora de 2023 y el de 2024 en los grupos o categorías estudiadas en cada provincia, calculando el incremento medio por categoría o grupo, así como el incremento medio nacional.

Cuadro n.º 25. 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	2,92%	2,91%	2,92%	2,93%
ALBACETE	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
ALICANTE	5,25%	5,24%	5,01%	5,02%
ALMERÍA	3,69%	3,69%	3,52%	3,52%
ASTURIAS	11,98%	11,99%	12,00%	12,00%
ÁVILA	4,05%	4,03%	4,05%	4,04%
BADAJOZ	1,47%	1,49%	1,30%	1,30%
BALEARES	4,24%	4,23%	4,00%	4,00%
BARCELONA	3,90%	3,90%	3,90%	3,90%
BURGOS	3,20%	3,18%	2,98%	2,86%
CÁCERES	3,93%	3,93%	3,70%	3,70%
CÁDIZ (1)				
CANTABRIA	3,20%	3,21%	3,00%	3,00%
CASTELLÓN	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
CIUDAD REAL	2,01%	2,01%	2,02%	2,03%
CÓRDOBA	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
CORUÑA, LA	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
CUENCA	2,24%	2,25%	2,24%	2,26%
GERONA	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%

(1) A fecha de redacción de este estudio no se ha acordado para 2024 incremento salarial

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
GRANADA	6,31%	6,29%	6,62%	5,98%
GUADALAJARA	4,34%	4,35%	4,35%	4,35%
GUIPÚZCOA	3,49%	3,50%	3,50%	3,53%
HUELVA	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
HUESCA	2,26%	2,36%	1,42%	3,07%
JAÉN	1,50%	2,25%	1,65%	2,01%
LEÓN	3,10%	3,10%	3,19%	3,10%
LÉRIDA	4,01%	4,01%	4,01%	4,01%
LUGO	2,65%	2,65%	2,65%	2,65%
MADRID	9,16%	9,16%	9,16%	9,16%
MÁLAGA	4,61%	4,62%	4,39%	4,39%
MURCIA	4,10%	4,10%	3,85%	3,85%
NAVARRA	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
ORENSE	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
PALENCIA	3,99%	3,99%	3,99%	3,99%
PALMAS, LAS	6,82%	6,82%	6,82%	6,82%
PONTEVEDRA	3,57%	3,57%	3,57%	3,57%
RIOJA, LA	1,35%	1,34%	1,34%	1,34%
SALAMANCA	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
SEGOVIA	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
SEVILLA	4,61%	4,63%	4,59%	4,50%
SORIA	3,65%	3,65%	3,65%	3,65%
TARRAGONA	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%
TENERIFE	6,26%	6,26%	6,25%	6,26%
TERUEL	3,28%	3,64%	4,02%	3,85%

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo Peón)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª Obrero)	GRUPO 5 (antiguo Oficial 1.ª administrativo)	GRUPO 1 (antiguo Ingeniero Licenciado)
TOLEDO	2,61%	2,59%	2,59%	2,56%
VALENCIA	3,30%	3,33%	3,07%	3,07%
VALLADOLID	3,01%	3,00%	2,99%	3,00%
VIZCAYA	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
ZAMORA	4,24%	4,22%	4,00%	4,00%
ZARAGOZA	3,71%	3,72%	3,47%	3,47%
Incremento Medio	**3,75%**	**3,78%**	**3,71%**	**3,72%**

En el cuadro 25 se muestra el desarrollo que, entre los años 2019 y 2024, ha tenido la media nacional del salario por hora en las cuatro categorías o grupos estudiados, así como la evolución salarial de los mismos.

Cuadro n.º 26. 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 €
2024	11,61 €	12,64 €	13,12 €	17,71 €

El cuadro 26 pone en relación los incrementos medios de los salarios por hora, pactados y reales, del sector del metal, y el incremento medio 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 pactado, los efectos producidos por la reducción de la jornada laboral, revisiones salariales y otros deslizamientos.

Cuadro n.º 27. Incrementos medios salariales de la industria del metal en los últimos 6 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
2024	3,01%	3,74%	3,06%	-0,73

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, ya fuera 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 acuerdos anteriores, 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 ese momento por los AENC anteriores y en los convenios colectivos negociados con base en 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 inflación, siempre que los aumentos salariales se situasen dentro de los límites 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 del 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, 0 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 que 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 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 cerraron 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 año 2024, los convenios de todos los sectores económicos registraron una variación salarial media pactada del 3,06 %, 0,6 puntos porcentuales por encima de la recomendación y 0,8 puntos porcentuales por encima del IPC (2,8 %).

En el sector de la industria del metal, los convenios provinciales en 2024 pactaron los siguientes incrementos medios ponderados:

Incremento de convenios en revisión	3,16 %
Incremento de convenios nuevos	3,02 %
Incremento de todos los convenios, nuevos y revisados	3,12 %

El incremento salarial medio ponderado pactado en los convenios colectivos provinciales registró 0,14 puntos porcentuales por encima de la tasa de inflación de 2024, que fue del 2,8 %.

En comparación con el aumento salarial pactado en el conjunto de convenios colectivos registrados de todos los sectores económicos, (3,06 %), los convenios provinciales de la industria del metal establecieron un porcentaje de subida del 3,12 %, 0,6 p.p. por encima de la media nacional.

En 2024 se negociaron 9 convenios colectivos provinciales, todos vencidos el 31.12.2023, pactando una subida salarial media ponderada del 3,02 % para 328.260 trabajadores.

Convenios colectivos provinciales en revisión había 40, dando cobertura a 961.914 trabajadores, para los que había pactado un incremento salarial medio ponderado del 3,16 %.

Cuadro n.º 28. Evolución del incremento salarial pactado 2018-2024

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ÁLAVA					6,5	3	2,5
ALBACETE	2,2	2,2	2,2	1,5	2	4	3
ALICANTE	1,8	1,6	0	2	2	2	4,5
ALMERÍA		3,1	0	1,30 a partir 1 de julio	3,5	3,5	3,5
ASTURIAS	2	2	2	0	2	2,25	2,5
ÁVILA	1,5	2,2	2,2	2,2	3,55	3,8	3,8
BADAJOZ		2,7	0,9	0	1,8	1,3	1,3
BALEARES	1,25	1,25		0	6	4	4
BARCELONA	2,6	2,5	0,8	1,2	4,2	3,9	3,9
BURGOS	1,9	1,75		0	1,5	2,5	2,5
CÁCERES	1,7	0,8	1,9	1,9		4,5	3,7
CÁDIZ	1,9	2	2,2	2	2	2	
CANTABRIA	1,8	1,8	2	3,5	4,5	3	3
CASTELLÓN	1	2	2	1,3	1	4	3
CIUDAD REAL	1,8	1,5	1,5	1,5	2,8	2,2	2
CÓRDOBA	1	2,1	2	1% desde 1 de septiembre	2	4	3
CORUÑA, LA	1,8	2	0	4,5	4	3	2
CUENCA	2	1,5	0,35	1,5	2	2,25	2,25
GERONA	2	2,5	2,5		2	4	2,5
GRANADA	1	2,5	2,5	1,5	1	3	3
GUADALAJARA	2,5	2	2	0,35	2	2	4
GUIPÚZCOA			0,8	0	6,5	5	3,8
HUELVA	1,9	1,9	2	2,2	3,3	2,25	2,5
HUESCA		1,8		1,2	2	4,00 (1)	3
JAÉN	2,2	2,2	0	1,2	1,7	3,7	2
LEÓN	2,35	2,85	2,35	2,5	2,5	2,5	2,5

PROVINCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
LÉRIDA	1,5	2	0,5	2		3	3
LUGO		2	2,25	2,5		3,5	2,65
MADRID	2,1	2	2	1	1,5	2	3
MÁLAGA	1,5	1,8	1,8	1,5	1,5	1,6	1,6
MURCIA	0,7	2	2	0,5% desde 1 de julio	1,4	4,9	3,85
NAVARRA	2,5	2,2	1,3	0	4,5	4,5	4,5
ORENSE	2	2,5	2,5	1,5 desde 1 de julio	5	5,5	4,5
PALENCIA	2	1,75	0,5	0,7	1	4,75	3,75
PALMAS, LAS	1,6	1,5	1,5	0	4	5,85	6,7
PONTEVEDRA	1,25	1,25	0,5	1,75	1,75	3	3
RIOJA, LA	1,5	1,5	1,5	1% desde 1 de octubre	2	2	0
SALAMANCA	1,8	2	0	1,5	1,5	0	3
SEGOVIA	2	2	2	1	1,25	2	3
SEVILLA	2	2,1	2,2	1,5% desde 1 de julio	1,6	1,8	3
SORIA	1,9	1,8	0,5	0,7	1,1	5	3,65
TARRAGONA	2,5	2,5	0,6	1,5	6,4	3,4	2,8
TENERIFE	1,5	1,5	0	0	4,17	2	2
TERUEL	1,8	1,8	0	1,25	2	4,00 (1)	3
TOLEDO	1,4	1,6	2	3%	1,5	1,5	1,5
VALENCIA	1,8	1,5	Entre 1,55 y 0,94%	1,2 desde 1 de mayo	2	3	3
VALLADOLID	2	2	0,4	0,7	1	4	3
VIZCAYA		2,95	2,3	1	6,5	4	2
ZAMORA	1,6	1,6	0	1,25		1,5	4
ZARAGOZA	1,8	1,8	0	1,8	2	3,00 (1)	3

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 actualización 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. Más aun 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, materias primas y energía, 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, sirven 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 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 en los costes laborales, originando incrementos adicionales que, dadas las dificultades por las que atravesaban las empresas, ocasionaron 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 la 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 ellas el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

A partir del 2012, la nueva cláusula se aplica sobre el exceso del 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 obje-

tivo 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 garantizaban directamente el IPC real o continuaban referenciadas al IPC previsto por el Gobierno.

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».

En 2024, la **inflación** anual se situó en el 2,8 %, 0,3 puntos menos que el dato alcanzado en 2023.

En dicho año, 43 convenios colectivos provinciales pactaron cláusulas de garantía salarial.

En 30 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.

En 11 convenios 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.

Cuadro n.º 29. Incremento salarial inicial pactado y cláusulas de revisión

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ÁLAVA	2,5%	Si IPC 2022-2025 > 14%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2026, sin pago de atrasos.
ALBACETE	3 %	Si IPC > Δ% pactado se revisa en el exceso como base de cálculo tablas de año siguiente con el tope del 1%.
ALICANTE	4,5%	Si IPC > 4,5%, se revisa en el exceso con un tope máximo del 1% como base de cálculo tablas 2025.
ALMERÍA	3,5%	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	2,50%	Si el Δ del IPC real de 2024, 2025 y 2026 > 7,5%, se revisa el exceso, como base de cálculo sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2026, sin pago de atrasos.
ÁVILA	3,80%	Si IPC > 3,8% pactado, se revisa en el exceso con efectos retroactivos al uno de enero, sirviendo como base cálculo tablas 2025, y con pago de atrasos en el primer trimestre.
BADAJOZ	1,3%	
BALEARES	4 %	
BARCELONA	3,9%	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 12% del Δ% pactados en el período de vigencia, se revisa en el exceso con tope del 85%, como base de cálculo tablas 2025, sin efectos retroactivos.

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
BURGOS	2,5 %	Si IPC 2023 a 2025 > 8,5%, se revisa en el 80% del exceso en tablas 2026. Sin abono de atrasos.
CÁCERES	3,4 %	
CÁDIZ		
CANTABRIA	3%	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con tope del 85% de la diferencia como base de cálculo tablas 2025.
CASTELLÓN	3%	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con tope del 1%, sin carácter retroactivo.
CIUDAD REAL	2 %	
CÓRDOBA	3 %	Si IPC 23, 24 y 25 > 10%, se revisa en el exceso, con tope del 3%, con efectos en devengo a 1.1.2026.
CORUÑA, LA	2 %	Si IPC > 2 %, se revisa en el exceso desde 1.1., como base de cálculo tablas-24. Sólo genera atrasos a partir del mes en que IPC > 3% abonándose en una paga en 2024.
CUENCA	2,25%	Si el IPC > 2,25 % se revisa el exceso con tope del 0,25 %, con efectos retroactivos al inicio del año.
GERONA	2,5 %	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%	
GUADALAJARA	4 %	Si IPC 2024 a 2026 > 11 %, se consolidará en tablas el exceso, con un máximo del 1%, sin efecto retroactivos, por tanto sin generar atrasos.
GUIPÚZCOA	3,8%	
HUELVA	2,5%	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.

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
HUESCA	3 %	Si IPC 2023-2024 > 7%, se revisa en el exceso como base de cálculo de las tablas de 2025. Sin efectos retroactivos y sin abono de atrasos.
JAÉN	2%	Si el IPC 2024-2025 >5%, se revisa en el 50 % con efectos retroactivos a 1 de enero.
LEÓN	2,5%	Si IPC > 2,5%, se revisa en el exceso garantizando IPC real, sin efectos desde 1.1.2024.
LÉRIDA	3%	Las tablas salariales del año 2025 serán revisadas aplicando el diferencial que se produzca entre los incrementos pactados y el del IPC real entre el 1-1-2024 y el 31-12-2024, con un máximo de 1%. Esta revisión es técnica, y no tiene efecto retroactivo y se aplicará sobre las tablas a partir del 1-1-2025.
LUGO	2,65%	Si IPC >2,65 %, se revisa en el exceso con efectos a partir del mes en que se supere..
MADRID	3%	Si IPC > 3%, se efectúa, a 31 de diciembre de 2024, una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado, con un tope máximo del 4%, sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.
MÁLAGA	1,20%	Si IPC real > 1,20%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo a 1 de enero de 2024., con el tope del 2 %.
MURCIA	3,85%	
NAVARRA	4,5%	Si IPC-2022, 2023 y 2024 > 14,12% (Δ% pactados en el período de vigencia), se revisa en el exceso con efectos 1.1.2025, sin pago de atrasos, sirviendo como base de cálculo tablas 2025.

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ORENSE	4,50%	Si IPC real 2022-2024 > 15%, se revisa en el exceso sobre tablas 2025, con el tope del 18%. No genera pago atrasos.
PALENCIA	3,75%	Si IPC >3,75 %, se revisa en el exceso con tope del 1 % como base de cálculo de las tablas 2025
PALMAS, LAS	6,7 %	Se revisan mediante una fórmula que tiene en cuenta el IPC del año ajustada, sin que tenga efectos retroactivos,:
PONTEVEDRA	3%	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.de enero de 2024, con tope del 2%.
RIOJA, LA	0% No obstante, para cada una de las personas trabajadoras que se encuentren en alta en la empresa en fecha 9/12/2024, se pacta una cantidad lineal, no consolidable, de 450€ (proporcional al tiempo de alta en la empresa y a la duración de la jornada laboral)	Durante el año 2024 no operara la cláusula de revisión
SALAMANCA	3 %	Si IPC > 3%, se revisa en un 1 % adicional las tablas de 2025 sin pago de atrasos.
SEGOVIA	3 %	Si IPC > 3%, se revisa en un 1 % las tablas de 2025 sin pago de atrasos.
SEVILLA	3 %	Si IPC > 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo de un 1 %, con efecto desde el 01/01/2025.

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
SORIA	3,65 %	Si IPC > 3,65 %, se revisa el exceso con un tope de un 1 %, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.
TARRAGONA	2,8%	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 2026. No genera pago de atrasos.
TENERIFE	2%	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso para actualizar tablas 2025, siendo de aplicación desde 1.1. de 2025. Si IPC real < 2% la diferencia se compensará del % que procede de 2021.
TERUEL	3 %	Si IPC > 3%, se revisa en el exceso con el tope 1%, sin efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2025.
TOLEDO	1,5%	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con el tope del 70%, con efectos retroactivos a 1.enero de 2024..
VALENCIA	3%	Si IPC de 2024 y 2025 > 6%, se revisa en el 80% de la diferencia, como base de cálculo tablas 2026. No genera pago de atrasos.
VALLADOLID	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.
VIZCAYA	2 %	Si la suma de los IPC 2022-2025 > Δ% 2022 a 2025, se revisan las tablas de 2025 en el exceso con efectos desde 1.1. de 2026.
ZAMORA	4 %	Si la suma de los IPC 2024-2026 > a la suma de los incrementos salariales pactados (11 %), se actualizarán la tablas salariales, con efectos de 1 de enero de 2027, de dicha diferencia con un límite del 1%.
ZARAGOZA	3 %	Si el IPC 2024 y 2025 > 6%, se revisa por el exceso con el tope del 1 %. Sin efectos retroactivos y sin pago de atrasos.

7.5. DIETAS

El tratamiento conceptual que sobre este aspecto puede encontrarse en los distintos convenios colectivos es bastante uniforme, siendo la tónica general indicar, 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, una dualidad en el importe que también puede ser provocada por el exceso, o no, de un determinado kilometraje en el desplazamiento, o bien si este se realiza dentro o fuera de la provincia.

También se da el caso, para la media dieta, de establecer cantidades independientes para el desayuno, la comida y la cena.

Respecto a la cuantía de las dietas, es de destacar que el incremento experimentado por estas respecto al año anterior ha coincidido, por regla general, con el experimentado por los demás conceptos salariales.

Según el punto 2 del artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social, no se incluyen en las bases de cotización:

Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar su labor en un lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar su labor en un lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

Estos gastos de manutención y estancia no se computan en la base de cotización cuando se hallan exceptuados de gravamen en el IRPF. El exceso sobre los límites se computará en la base de cotización.

Según el artículo 9 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, **quedarán exceptuadas de gravamen** las asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería que cumplan los requisitos y estén dentro de los siguientes límites:

- **Asignaciones para gastos de locomoción**, es decir, las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción del empleado o trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina, o centro de trabajo, para realizar su trabajo en un lugar distinto, en estos supuestos:

  1) Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.

  2) En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,26 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento debidamente justificados. Este importe se introdujo en la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio de 2023.
- **Asignaciones para gastos de manutención y estancia**, es decir, las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipios distintos al lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, dentro de estos supuestos y sin sobrepasar estas cuantías:

1) Por gastos de estancia: los importes que se justifiquen.
2) Por gastos de manutención:

2.1. Con pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor: 53,34 euros diarios en España o 91,35 euros diarios en el extranjero.

2.2. Sin pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor: 26,67 euros diarios en España o 48,08 euros diarios en el extranjero.

2.3. Para el personal de vuelo de compañías aéreas: 36,06 euros diarios si el desplazamiento es dentro del territorio español, o 66,11 euros diarios si es al extranjero.

Respecto a los gastos de locomoción, la mayoría de los convenios provinciales establecen una cuantía por encima de las 0,19 €/km o del nuevo límite de 0,26 €/km fijado en julio de 2023.

Los pluses de transporte urbano y de distancia continúan en vigor, en tanto no sean suprimidos o modificados por las partes negociadoras, y están recogidos en algunos convenios provinciales. Estos complementos tienen naturaleza extrasalarial cuando compensan efectivamente al trabajador por los gastos de desplazamiento derivados de la prestación de servicios laborales.

En **Murcia**, los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que deberá facilitar obligatoriamente a todas las categorías profesionales billetes de ferrocarril o equivalentes.

En **Ávila**, igualmente, las empresas deberán proporcionar billetes de primera clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.4 del ET, en **Segovia** se pacta lo siguiente respecto a los desplazamientos:

El cómputo de la jornada se efectuará en el momento de iniciarse el trabajo correspondiente, ya sea en el centro de trabajo o en el tajo donde haya sido destinado el trabajador, finalizando en el mismo lugar.

Se entenderá por «tajo» el lugar donde el trabajo deba prestarse efectivamente, ya sea en el domicilio de la empresa o en cualquier otro sitio, dentro o fuera del término municipal, sin perjuicio del cobro de las dietas que pudieran corresponder al 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 un 50 % por la empresa, de forma que la empresa solo abonará el salario correspondiente al 50 % del tiempo empleado en el desplazamiento, asumiendo el trabajador la pérdida del salario por el otro 50 % de tiempo invertido. El tiempo que exceda de esa primera hora será compensado por la empresa al trabajador, ya sea económicamente o mediante tiempo de descanso, con el valor de una hora ordinaria.

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 se considerarán desplazamientos a los efectos anteriormente mencionados, sino jornada efectiva. Si el desplazamiento excede de 100 kilómetros desde el domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido por cada dos meses de desplazamiento consecutivos, siempre que pernocte en el lugar de destino. Las dietas se revisarán anualmente en las mismas condiciones que el salario.

En **Sevilla**, cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador que suponga cambio de lugar de pernocta, y este no implique salir de la provincia, se considerará como trabajo efectivo durante el día de desplazamiento el tiempo que supondría el uso de un vehículo de servicio público, más dos horas adicionales estimadas para la búsqueda de alojamiento.

Si el desplazamiento implica salir de la provincia, y siempre que la distancia exceda de 180 kilómetros, el trabajador dispondrá de una jornada completa para el viaje y la búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción requiera más tiempo. Los desplazamientos deberán comunicarse con al menos 72 horas de antelación, salvo en los casos en que la urgencia excepcional del trabajo lo impida.

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 dichas gratificaciones se fijará igualmente por convenio colectivo. Al no establecer nada el ET respecto a la cuantía mínima, se entiende que cada una debe ser, como mínimo, de 30 días, que es el importe que establece como derecho del trabajador el Real Decreto que fija anualmente el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En este sentido, la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica establecía (y es el criterio que sigue la mayoría de los convenios provinciales) que, con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, cada una de ellas por una cuantía equivalente a treinta días de salario base y los conceptos correspondientes de antigüedad o complemento *ad personam*. Estas gratificaciones se devengan en proporción al tiempo de trabajo y se prorratean por semestres naturales del año en que se conceden.

En nuestro sector, si bien muchos convenios mencionan dos pagas extraordinarias, algunos especifican un número distinto, y la composición de estas pagas también puede variar.

La excepción a esa norma la constituyen los convenios de Almería, Badajoz, Cáceres, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Cuenca, Huelva, León, Palencia, Salamanca, Toledo, Valencia y Zamora, que establecen tres pagas extraordinaris; y Cádiz y Tenerife, que establecen cuatro pagas extraordinarias.

Como se ha mencionado, algunos convenios incluyen en estas gratificaciones, además de con los 30 días de salario base y la antigüedad, otros complementos salariales, como el plus de distancia, carencia de incentivo, entre otros.

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.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
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.	
BURGOS	2	30 días de salario base más antigüedad más plus convenio en cada paga.	
CÁCERES	3	30 días de salario base más antigüedad.	Pueden prorratearse previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa o entre esta y los trabajadores.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
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	Los períodos de IT por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
CÓRDOBA *(continuación...)*		de vacaciones y navidad y una 3.ª paga complementaria de 54,53 €. Se prorratean por semestres naturales.	
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.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
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.	
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.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
MADRID	2	30 días de salario convenio más antigüedad y, en su caso, el complemento "ex categoría" y/o "ex 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.	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
PONTEVEDRA	2	30 días de salario base más complemento de antigüedad consolidada.	
RIOJA, LA	2	30 días salario base más antigüedad de 25 días del plus asignado a su grupo y de los complementos ex categoría, correspondiente a la parte de salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior, desglosado en salario base por 30 días y plus de carencia de incentivos por 25 y "ex antigüedad", en su caso.	
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.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
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.	
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.

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
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 una 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, tanto cuantitativo y cualitativo.

Sin embargo, la antigüedad es un concepto retributivo obsoleto en la moderna organización del trabajo, ya que retribuye únicamente la permanencia del trabajador en la empresa, sin que este hecho tenga vinculación alguna con la productividad, el puesto de trabajo, la cantidad o la calidad del trabajo, es decir, sin relación con los componentes variables de la masa salarial bruta.

En los últimos años, este tipo de retribución ha ido perdiendo protagonismo como sistema de promoción económica, siendo sustituido por otras mecanismos más justos, como el ascenso de nivel o grupo profesional en función del mérito o la experiencia, o el establecimiento de niveles profesionales con complementos específicos.

La antigüedad, en los convenios que aún la contemplan, genera incrementos salariales automáticos, provocando deslizamientos en las masas

salariales y constituyendo un obstáculo para la implantación de nuevos sistemas retributivos en la negociación colectiva. Esta dificultad se acentúa cuando los incrementos por antigüedad se suman al salario base para calcular otros conceptos como las pagas extraordinarias, situación habitual en los convenios provinciales de nuestro sector.

Tradicionalmente, los convenios de la industria siderometalúrgica venían reproduciendo en su articulado lo que establecía la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, es decir, aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios del 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador.

No obstante, algunos convenios que aún mantienen el complemento lo establecen directamente en las tablas salariales, mediante cantidades a tanto alzado sobre el salario de convenio o sobre una cuantía previamente prefijada.

El declive de este concepto es lento, pero progresivo. Aun así, sigue habiendo un número considerable de convenios que lo mantienen en vigor, y que deberán abordar su eliminación o limitación en la negociación colectiva.

El tratamiento actual de la antigüedad en los distintos convenios provinciales de la Industria del Metal es el siguiente:

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. 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.
ALICANTE	Quinquenios del 5 % del salario base.	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.
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.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
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.
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.	

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
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
GUADALAJARA	Trabajadores que fecha de publicación del convenio 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: quinquenios del 5 % del salario base. Máximo 3 quinquenios. Para los nuevos trabajadores que a fecha de publicación del convenio no hayan generado antigüedad: Más de 3 años: un trienio del 3 % del salario base. Más de 5 años: quinquenios del 5 % del salario base. Máximo 2 quinquenios.	Máximo 3 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
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. 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.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
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.
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.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
RIOJA, LA	Quinquenios del 5% sobre el salario base del Grupo Profesional vigente en cada momento y del 5% del complemento "ex categoría" en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenían con anterioridad (si fuera superior)	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.
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 hasta el 01/01/97 se abonarán como «antigüedad consolidada», sin incrementos salariales. Estas no podrán ser absorbidas ni compensadas.
SEVILLA	Por cada quinquenios según Tablas.	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. No se aplicará sobre los quinquenios compensación o absorción.
SORIA	Quinquenios del 5 % del salario base.	

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
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 % sobre Salario Convenio, según cada grupo profesional.	
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 vinculado a los años trabajados recogen, lógicamente, algún tipo de compensación económica por su supresión. Cuando se suprime para todos los nuevos trabajadores contratados, respetando siempre los derechos adquiridos, así como los en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, dicha supresión se lleva a cabo mediante un incremento en el salario base, ya sea en el año de su aplicación o en los años siguientes durante la vigencia del convenio, o bien con la creación o sustitución por otro tipo de concepto salarial, como una paga o un plus de compensación.

Algunos convenios han optado por una vía intermedia y, en lugar de suprimir la antigüedad, han establecido un límite a su devengo, acortando el período para su generación a un número determinado de quinquenios, cuatrienios, etc. En muchos casos, esta limitación resulta relativa y poco efectiva, debido a que se difiere excesivamente en el tiempo, incluyendo alusiones vagas a la redacción del art. 25 del ET o a porcentajes elevados sobre el salario base.

Otros convenios han congelado la cuantía percibida 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 suprimir el concepto de antigüedad en los últimos años, el procedimiento utilizado para ello ha sido el siguiente:

- 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 desvinculación. En la mayoría de los convenios, este plus tendrá carácter revalorizable, de acuerdo con el incremento salarial anual que se pacte. No obstante, en algunos convenios, como los de Palencia, Segovia o 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 cierto 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 la 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, 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 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 continúa 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. 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, a fin de que intenten tanto su racionalización como su simplificación, 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, y determinando 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.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
ALMERÍA *(continuación...)*						Parada: 15 €/día de lunes a viernes, 30 €/día sábados, domingos y festivos. **Mantenimiento sector hospitalario**: 45 €/mes a partir del 1.7.2023.
ASTURIAS	**Penosidad**: 4,45 €/día **Toxicidad**: 6,31 €/día **Peligrosidad**: 8,29 €/día	11 €/día por día trabajado, puede sustituirse por descansos.		Carencia de incentivo por día trabajado según tablas y además Plus convenio por día natural (2,72€/día).		**Plus festivos** según tablas **Plus domingos**: 42,70€ **Plus asistencia**: según tablas por día trabajado. **Plus jefatura de equipo**: 6,06€/día trabajado. **Plus turnicidad**: 4,62€/día. **Plus convenio**: 2,72€ por día natural.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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.				
BADAJOZ		30% sin plus de asistencia.				**Plus asistencia**: 268,48€ /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 21,08€/día de custodia y en laborables 8,44€/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.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
BARCELONA	Jornada completa: 7,38 €/día Media jornada: 3,70 €/día	1,14€/hora para todos los grupos profesionales.				**Complemento ex vinculación**: según tablas. **Complemento ex categoría profesional**: según tablas.
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.				0,60€/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.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CÁDIZ *(continuación...)*						Plus de empleo estable: para contratos temporales (salvo interinaje, formación y práctica): 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;

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CÁDIZ *(continuación...)*						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.
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.	25% del salario base.		**Plus convenio**: según tablas por día real trabajado.		**Plus Jefe de Equipo**: 20% del salario base. **Quebranto moneda**: 16,01€.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CANTABRIA *(continuación...)*	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.					
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.	25% del salario base.			11,77€ por día trabajado (Plus de transporte y convenio).	Para electricistas y fontaneros: Plus de trabajo 12,76€, Plus trabajo aprendiz 6,59€, Plus locomoción 8,96€, Plus localización semanal 9,23€ y Lunes-viernes 6,88€. Sábados 15,15€ y domingos y festivos 29,73€

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CASTELLÓN (continuación...)	Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará a quienes realicen aquellas labores del 20% el salario base.					Plus de parada (petroquímica, refinería, centrales térmicas eléctricas o nucleares y parques eólicos): 40,50€/día de lunes a viernes y 107,97€/días, sábados, domingos y festivos.
CIUDAD REAL	Una circunstancia: 20% del salario base. Dos circunstancias: 25% del salario base.	20% del salario base.		134,77€ por día trabajado y vacaciones.		Plus parada: Sábados, domingos y festivos: 72,85€ Lunes a viernes: 35,27€. A la finalización parada: 6,16€ por día parada. Plus distancia: 0,40€ diarios para más de 2 km centro de trabajo.
CÓRDOBA	Una circunstancia: 25% del Salario convenio. Dos circunstancias: 40% Salario convenio. Tres circunstancias: 140% Salario convenio.	28% Salario convenio.			2,70 € por día efectivamente trabajado.	Servicios permanentes: 176,18€. Festivos singulares: 28,42€.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
CORUÑA, LA	**Una circunstancia**: 8,82€/día. **Dos circunstancias**: 11,01€/día. **Tres circunstancias**: 13,24€/día	11,01€/día				Plus Jefe equipo: 265,19€/mes Plus trabajo en construcción y reparaciones de buques: 2,50€/día Plus de turnicidad: 3,19€/día o 9,59€/día en domingos y festivos. Retén: 72,51€/ semanales. Plus asistencia y puntualidad: 5,51€/día.
CUENCA	**Una circunstancia**: 20% del salario base. **Dos circunstancia**: 25% del salario base. **Tres circunstancia**: 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**: 3,10€/día. **Dos circunstancias**: 3,90€/día.	25% del salario base.				

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
GERONA *(continuación...)*	**Tres circunstancias**: 4,63 €/día. A jornada completa: **Una circunstancia**: 6,16 €/día. **Dos circunstancias**: 7,71 €/día. **Tres circunstancias**: 9,18 €/día.					
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.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
GUADALAJARA	**Una circunstancia**: 20 % del salario base más antigüedad. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base más antigüedad. **Tres circunstancias**: 30 % base más antigüedad.	30 % del salario base.		1,54 €/día trabajo efectivo	69,74 €/mes.	**Complemento jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Complemento eventualidad**: 20 % del salario base. **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.
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: 229,05 €.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
HUELVA *(continuación...)*						Una falta: 171,82 €. Dos faltas: 114,55 €. 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: 6,00 € en industrias y 3,016 € en talleres (se excluye personal de oficinas, técnicos y mandos de obra). **Plus retén**: 179,43 €/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: 28,19 €/día efectivo de trabajo y los festivos y domingos: 44,86€. **Plus retén fin de semana**: 89,91€. Retén rescate (lunes a viernes): 42,03 €/día. **Retén rescate (domingo y festivos)**: 89,30 €/día. **Retén avería**: 52,53 €/día. **Plus de parada**: 19,96€ (lunes a viernes) y de 38,82 €/día para sábados, domingos y festivos.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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**: 0,90 €/día efectivo de trabajo.
JAÉN	OLIS	20 % del salario base.		11 % del salario base por hora trabajada.	56,92 €	**Plus convenio**: 8,48 €/día, **Prima asistencia**: 7,02 €/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**: 14,31 € de lunes a viernes y 11,84 € de lunes a sábado por día trabajado. **Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Complemento ex categoría profesional**: según tablas por mes.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
LÉRIDA	20 % del salario base.	25 % del salario base.				**Plus no consolidable**: voluntariamente las empresas podrán satisfacer una cantidad mensual que no rebase el 50 % del salario base. No podrá substituir a cualquier otro tipo de plus.
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.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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 1 000. Máximo: 3 € mes. **Plus convenio**: según tablas por día trabajado. **Complemento mejora de la productividad**: 1,5 % del salario convenio más, en su caso, el complemento "ex categoría" 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): 82,40 €/mes	35% del salario bruto + antigüedad.			863,63 €/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 82,40 €/mes. **Plus máquinas recreativas**: 82,40 €/mes. **Plus montaje o de mantenimiento de hospitales**: 60,22 €/mes. **Plus altura**: 119,84 €/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): 30,07€/ día de lunes a viernes; sábados, domingos y festivos 66,07€/día. De forma adicional a la finalización de la parada: 6€/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.	Retribución diaria excepto en el caso de empresas de nueva creación que se aplicará la fórmula: Salario garantizado: 100 x 0,476.		107,61€/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
NAVARRA *(continuación...)*	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.					
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 transporte.			108,09 €/mes.	
PALMAS, LAS		20% Salario Convenio				Prima trabajo efectivo: diaria según tablas.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
PONTEVEDRA	**Una circunstancia**: 0,73 €/hora. **Dos circunstancias**: 1,14 €/hora.	25 % del salario base.				**Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus complemento eventualidad**: según tablas por mes trabajado
RIOJA, LA		25 % del salario base.		Según tabla por día de trabajo efectivo.	0,332 €/km y día, si domicilio es el mismo que el centro de trabajo si es distinto o 0,169 € por 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. Si además, hay tres turnos: por cada domingo o/y festivo complemento de 29,02 €. **Plus asistencia**: según tablas por día trabajado. **Plus jefe de equipo**: salario establecido en tablas.

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» del Anexo II.	4,42 €/ día	**Plus asistencia**,: según tablas columna B (Anexo II). **Plus jefe de equipo**: 20 % del salario base. **Plus Hospital**: 2,89 €/día. **Plus absentismo**: 30,46 €/mes trabajo efectivo..
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**: 109,53 €/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.	25 % del salario base.				**Plus parada cumplimiento índices frecuencia**: 6,74 €. **Retén semanal**: 219,10 € de lunes a domingo.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
TARRAGONA *(continuación...)*	Se podrá optar por reducir la jornada diaria en una hora con la pérdida del plus, o seguir percibiéndolo.					**Parada lunes a viernes**: 33,70 €. **Parada sábado, domingo y festivos**: 74,15 €. **Retén fin de semana/festivos**: 67,41 €/día. **Llamada de retén**: 67,41 €.
TENERIFE	**Una circunstancia**: 20 % del salario base. **Dos circunstancias**: 25 % del salario base. **Tres circunstancias**: 30 % del salario base.	20 % del salario base.			45,72 €/mes.	Incentivo puntualidad: según tablas por día de trabajo efectivo. Plus desplazamiento: 13,62 € por hora.
TERUEL	OLIS	35 % del salario base.			3 € por día laborable.	**Plus de asistencia**: 4,32 €/día trabajado y vacaciones. Compensación por trabajo fuera del centro: 1,82 € por cada hora fuera del lugar de trabajo, siempre que exceda de 4 km.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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.
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 24,46 €/mes.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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.
VIZCAYA	**Una circunstancia**: 8,86 €/día o 1,14 €/hora. **Dos circunstancias**: 10,55 €/día o 1,37 €/hora. **Tres circunstancias**: 12,31 €/día o 1,58 €/hora.			14 % del salario base.		**Plus convenio**: según tablas. Por día trabajado. Sábados: 42,97 €. Domingos: 53,75 €. **Complemento Retén**: 26,89 €.

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSES
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 aplicará una minoración de un 0,7 %. En el sector eólico, un 20 % del salario base por día efectivamente trabajado.	30% 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 de un modo de medir la productividad, está generalmente relacionado con el día efectivamente trabajado, uniéndose en bastantes convenios con la necesidad de cumplir un objetivo de puntualidad y asiduidad al trabajo.

Debemos poner énfasis en que es preciso mejorar la productividad, reformando 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 claramente 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, según estos criterios: Negociación de acuerdos específicos a nivel de empresa. Establecer sistemas de medición de la productividad. Establecer un nivel del índice de productividad. Participación de los representantes de los trabajadores en las mediciones. Receptividad de la empresa a las propuestas de los trabajadores. 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, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. Análisis y fijación de rendimientos normalizados. Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes. Asimismo, se establece disposiciones relativas al procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo, así como el establecimiento de Comisiones Paritarias en el seno de las empresas dirigidas a este fin.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
GUIPÚZCOA	Regula los sistemas de organización del trabajo, estableciendo rendimientos mínimos e incentivos.
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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
ZAMORA	Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos.
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 al 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	Actividad 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 y en un período de tiempo significativo y que está comprendido entre los índices 100-133, 75-100 o 60-80 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: plus de carencia de incentivo. 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
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.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.	
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.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.	
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/o calidad. Según tablas salariales.	

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.
LEÓN	Rendimiento normal: 60 Bedaux. Rendimiento óptimo: 60 Bedaux	Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.	
LÉRIDA	La actividad o rendimiento normal para trabajos no racionalizados se puede fijar de las siguientes maneras 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%.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.
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.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.
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.

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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 seis 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 sistemas objetivos de organización y racionalización del trabajo: a tal fin se establece un plus de estímulo o de productividad.
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.		

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
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.	
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 pagasen 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 la retribución a secas, y la mayoría en la retribución de 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 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 hasta el 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.

Por otro lado, la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales (ITCP) es aquella derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que impide la prestación del trabajo y precisa de asistencia sanitaria. Los partes de baja, confirmación y alta son emitidos por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, por los servicios médicos de la empresa (si los hubiera).

El importe de la prestación por ITCP, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, es del 75% de la Base Reguladora, durante todo el período de la IT, desde el día siguiente de la baja médica.

Los convenios provinciales suelen diferenciar entre riesgo **profesional** y 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 fallecimiento se han ido externalizando, con el tiempo, mediante la suscripción de pólizas de seguros.

En relación con la regulación que efectúan los convenios colectivos provinciales al determinar el origen de la IT que se pretende mejorar, en general lo hacen de forma amplia y y poco precisa, sin concretar claramente los riesgos originarios de la contingencia, siendo este 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, o de la enfermedad.
- Los que mencionan la protección del **accidente de trabajo y/o accidente no laboral y la enfermedad común**, pero no la profesional, o las que mencionan la protección de la enfermedad, común o profesional, junto con el accidente de trabajo. Otros convenios regulan la protección de riesgos, especificando o no su relación con la intervención quirúrgica y/o la hospitalización.

La fijación de la fecha de inicio del plazo está poco regulada, pese a ser un aspecto esencial para el nacimiento del derecho a la protección comple-

mentaria. En estos casos, se aplica el régimen general: desde el primer día si el riesgo es profesional, o a partir del cuarto día si es común.

Entre los convenios que fijan el inicio de la protección, *dies a quo*, los hay que vinculan la mejora al día de la baja, bonificando los riesgos comunes al protegerse desde el cuarto 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 trata de accidente o enfermedad, aplicando dicha fecha de inicio solo al primero o exigiendo determinadas circunstancias o requisitos cuando se trata de riesgos comunes (como duración mínima de la baja, intervención quirúrgica, etc.).

También hay convenios provinciales que utilizan distintos días de inicio, lo cual tiene escasa eficacia, ya que la mejora solo debería establecerse a partir del 16.º día de la baja, dado que el empresario abona, a su cargo, la ITCC entre los días 4.º al 16.º de la baja. Son muy escasos los convenios 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, tanto para la enfermedad común como para el accidente no laboral, y no alcanza el 75 % de la base reguladora hasta el 21.º día de la baja, algunos convenios diferencias entre estos riesgos comunes a efectos del pago de la mejora voluntaria. Se aprecia una mejora más favorable para el accidente no laboral frente a la enfermedad común, si bien la mejora suele pagarse a partir de la una fecha anterior al 21.º día de la baja, como puede ser el día 15.º en caso de accidente. La enfermedad común 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 lo previsto en la ley, es decir, mientras dure la incapacidad. En otros, se fijan distintos períodos según el origen de la incapacidad: mayor para los riesgos profesionales y menor para los riesgos comunes.

Lo frecuente es no fijar duración específica alguna. Si bien la duración no tendría por qué ser la misma para todos los riesgos originantes, profesionales o comunes, los convenios colectivos suelen no distinguir entre ambos. Los que sí fijan períodos diferentes de duración según el riesgo, establecen duraciones inferiores para los riesgos comunes (por ejemplo, 12 meses).

La duración de la mejora no suele vincularse al absentismo.

Respecto al contenido económico de la mejora, la regla en el Sector es que esta no es una cantidad líquida fija y determinada, sino variable, y se calcula teniendo en cuenta la prestación económica del sistema de la Seguridad Social, según cuál sea el riesgo y el nivel de garantía de ingresos que fije el convenio (salario base o 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 porcentajes sobre dicha base de cálculo (100 %, 90 %).

Es habitual también distinguir el porcentaje en función de la duración, es decir, a mayor duración, mayor cuantía, y también distinguir el día en el que nace el derecho a la protección: adelantándolo si hay hospitalización, o retrasándolo cuando no hay hospitalización ni 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 se reduce en función del origen de la IT, estableciéndose un porcentaje inferior para los riesgos comunes, o en función de la duración de la IT, fijando un porcentaje menor para las incapacidades de corta duración.

Respecto a los complementos relativos a la prestación por nacimiento y cuidado de menor o por 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 nacimiento y cuidado de menor. A este respecto, debe recodarse también que el sistema de la Seguridad Social ha establecido la prestación económica por riesgo durante el embarazo, consistente en un subsidio equivalente al 100 % 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 que la trabajadora inicia el proceso de baja por nacimiento y cuidado de menor (encadenándose ambos períodos), o se reincorpora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

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). Dicha 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 tiene como fin prioritario cubrir en la bajas de I.T. la diferencia entre lo aportado por la Seguridad Social y el salario líquido..

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 hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja. **IT por enfermedad común y accidente no laboral**: se complementará, mientras la relación laboral esté viva, las diferencias entre el salario y la base de cotización con estos complementos: del primer al tercer día de baja el 30 % de la base de cotización del mes anterior. Del 4º al 20º día, el 20 % de la base de cotización del mes anterior y a partir del día 21º, 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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
PALENCIA *(continuación...)*	**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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
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 y enfermedad profesional**, las empresas complementarán hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día. En los casos de IT por enfermedad común, por accidente de trabajo y enfermedad profesional con hospitalización se complementará el 100 % de la base reguladora 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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
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 y enfermedad profesional**: las empresas complementarán hasta el 15 % de su base reguladora 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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL 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 parte de 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 encuentran generalizadas 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 suele estar vinculado, en casi todos los convenios, a que la muerte o invalidez se derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Aun siendo la tónica general establecer la misma prima para los casos de muerte o invalidez, hay convenios que fijan 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 establecen 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 del fallecimiento. Así, Murcia la fija en tres mensualidades, Ciudad Real en dos y Málaga en una mensualidad.

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 consultas, 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 o por la repatriación del fallecido, por un importe 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 medio 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, recaerá 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	27 500,00 € en caso de muerte, gran invalidez, IPT o IPA derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. 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, gran invalidez 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 incapacidad permanente absoluta (IPA) derivada de accidente de trabajo.
BALEARES	9 000 € en caso de muerte o incapacidad total y absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.
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 Invalidez permanente y absoluta. 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.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
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.
GUADALAJARA	21 794,00 € en caso de muerte por accidente. 27 242,00 € en caso de invalidez absoluta o gran invalidez 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 €

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
LEÓN	67 020,67 €/año en caso de muerte en accidente de trabajo. 55 850,56 €/año IPA, GI en caso de accidente de trabajo. 44 680,45 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.
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	40.000,00 € en caso de fallecimiento, IPA, IPT o GI derivadas de accidente de trabajo. 40.000,00 € 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 (en cualquiera de sus grados) 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	32 272,81 € 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.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
SEVILLA	15 000,00 € en caso de muerte, gran invalidez o IPA derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o accidente no laboral. 7 500,00 € en caso de IPT por accidente laboral o no, o enfermedad profesional. 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.
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	44.782,67 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo o enfermedad laboral.
TERUEL	40.800 €, en caso de por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez 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.

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
ZAMORA	27 500 € en caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, así como 500,00 € por gastos de traslado de cadáver fuera de la localidad de residencia. En caso de IPA o GI derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 32.500 €.
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 personas con discapacidad (sean los propios trabajadores, sean personas dependientes económicamente de los mismos), premios a la permanencia en la empresa, denominados de constancia, de fidelidad, etc., que se abonan de forma variable dependiendo de la antigüedad; préstamos, 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 al 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; 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) o Almería (una cantidad fija).

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 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.
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.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
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. 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 €.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
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.
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.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
HUELVA *(continuación...)*	**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.
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.).

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
LUGO *(continuación...)*	**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.
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 %.

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
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 de personas con discapacidad**: las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el Organismo de la Administración competente, abonarán la persona trabajadora, la cantidad de 23,48 € mensuales por miembro de la unidad familiar hasta segundo grado que conviva con la personas trabajadora.
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.
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 los 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 art. 46 del ET recoge las siguientes excedencias:

Tipo de excedencias	Duración	Características
Forzosa (designación o elección para un cargo público)	Hasta que dure el ejercicio del cargo público.	El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Derecho a la reserva del puesto de trabajo, de conformidad con la normativa laboral.
Voluntaria	Plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años.	Se requiere una antigüedad de un año en la empresa. Solo podrá ser ejercitada otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El trabajador conserva únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Tipo de excedencias	Duración	Características
Cuidado de hijos	No superior a 3 años.	Para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Derecho a la reserva de su puesto de trabajo, de conformidad con la normativa laboral.
Cuidado de familiares	No superior a 2 años. Se puede establecer una duración mayor por negociación colectiva.	Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Derecho a la reserva de su puesto de trabajo, de conformidad con la normativa laboral.
Sindical	Mientras dure el ejercicio de su cargo representativo**.**	Derecho a la reserva del puesto de trabajo, de conformidad con la normativa laboral.

Algunos convenios establecen que la excedencia voluntaria no podrá concederse en los contratos de duración determinada (La Coruña y Murcia). El de Guadalajara amplía la duración prevista en el ET para la excedencia por cuidado de familiares (hasta 3 años). Este mismo convenio también contempla una excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos menores de 6 años y Guipúzcoa regula una excedencia no superior a 6 meses por

motivos de carácter familiar y otra no superior a 1 año por la realización de estudios de FP o reciclaje.

De este tema, cabe destacar la diversidad de plazos máximos y mínimos em 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 antelación con que debe solicitarse el ingreso.

Por otra parte, en bastantes convenios se regula la excedencia por cargo sindical (provincial o nacional), con reincorporación no automática en empresas de menos de 50 trabajadores. 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.

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 por cuidado de hijos y familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada y se computa a efectos de antigüedad.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
ALICANTE *(continuación...)*	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. La solicitud de excedencia deberá realizarse por escrito con al menos 15 días de antelación, indicando el inicio y fin del período de excedencia. La empresa deberá responder por escrito dentro de ese plazo. Del mismo modo, se deberá solicitar el reingreso en la empresa con al menos 15 días de antelación a la finalización del período de excedencia. La empresa deberá responder dentro de ese plazo. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
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.
ASTURIAS	-**Forzosa** para cargo público, provincial, autonómico y estatal, con derecho a reserva de puesto de trabajo y antigüedad, también para cargos electivos en organizaciones sindicales. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese. -**Voluntaria para cuidado de hijos** de hasta 3 años. El reingreso debe solicitarse por escrito, con un mes de antelación. También, para **cuidado de un familiar** hasta dos años. Derecho al reingreso si se solicita 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 no mayor de 6 meses, el trabajador se considera en excedencia. El trabajador excedente conserva sólo 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 por escrito de 30 días.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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.
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.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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.
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.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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.
GUADALAJARA	Excedencia **forzosa** por la designación o elección para un cargo público o sindical 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 (no más de tres años). Excedencia para **atención a familiares** hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hasta 3 años). Excedencia para cuidado de **hijos menores de 6 años** (hasta 3 años, computando el 1º a efectos de antigüedad, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante todo el período, y pudiéndose disfrutar de forma fraccionada).

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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.
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.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
LÉRIDA	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 no superior a tres año y de una duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí solo, y no ejerza actividad retribuida. Preaviso para excedencia voluntaria: Grupos 1 y 2, tres meses; Grupos 3 y 4, dos meses, Grupos de 5 a 8, un mes.
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. En la excedencia por cuidado de hijos, el reingreso será automático, con el requisito previo de notificarlo con 3 meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.
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.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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.
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 años. Excedencia por maternidad, adopción o acogimiento por un período no superior a 3 años.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
SEGOVIA	**Excedencia forzosa**: por designación o elección para cargo público o sindical. **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. **Para cuidado de un familiar** hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, 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.
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.
TERUEL	**Excedencia voluntaria** por un plazo máximo de 4 meses, asimilada a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición, y consensuado con la empresa **cuando la soliciten por cuidado de familiar de primer grado por enfermedad grave**. También se puede conceder por estudios de formación reglada.
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.

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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	Para atender el **cuidado** de cada hijo, no superior a tres años. Mismo tiempo para cuidado de cónyuge o cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
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 aumentan progresivamente a medida que se incrementa el número de empleados, situándose entre el 3 % y 3,5 % en las pymes, y 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 también comienza a ser considerado por la representación de los trabajadores en las empresas y las centrales sindicales. Como consecuencia de esa coincidencia de preocupación por el absentismo, se han empezado a contemplar en los convenios cláusulas al respecto; si bien, como se puede observar en el cuadro siguiente, consisten 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 siderometalúrgica. Lo cual resulta paradójico, porque supone primar la conducta normal 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 comple-

mento 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 este, 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 (a partir del 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, aplicable 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 sean ellas quienes entreguen 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:

  — **En los procesos de duración estimada igual o inferior a 5 días naturales**: se emite el parte de baja y el de alta en el mismo acto médico.
  — **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 desde la fecha de la baja inicial. En la fecha de la revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de continuar 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 14 días naturales entre sí.
  — **En los procesos de duración estimada entre 31 y 60 días naturales**: el médico emitirá el parte de baja, consignando en el mismo la fecha de revisión médica prevista, que no podrá exceder de 7 días naturales desde la fecha de la baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el parte de confirmación de la baja. Los sucesivos partes, si fueran necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.

— **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 revisión médica prevista, sin que esta pueda exceder de 14 días naturales desde la fecha de la baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el de confirmación de baja. Los sucesivos partes, si fueran necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.

Por otro lado, es importante señalar que la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, introdujo tres supuestos especiales de IT:

- Menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria.
- Interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras se reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y se esté impedida para el trabajo.
- Gestación de la mujer desde el primer día de la semana trigésima novena.

Del mismo modo, la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, introdujo otra nueva incapacidad temporal especial en aquellos casos de donación de órganos o tejidos para su trasplante.

Por último, otra novedad a destacar es la eliminación del despido automático por incapacidad permanente, que presentará desafíos importantes para las empresas. El 30 de abril de 2025 se publicó la Ley 2/2025, por la que se modifica el artículo 49.1 ET. Por un lado, se elimina la incapacidad permanente como causa de extinción automática del contrato. Por otro, se permite la extinción del contrato en casos de incapacidad permanente solo si así lo solicita el trabajador o cuando la empresa acredite que no es posible aplicar ajustes razonables ni recolocar al trabajador en un puesto vacante adecuado.

Por tanto, esta nueva medida, exigirá a las empresas revisar sus políticas internas y reorganizar su estructura para integrar a los trabajadores que, debido a una incapacidad, no puedan desempeñar sus funciones habituales.

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 relacionado con las condiciones 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. Recabar por parte de la Administración, 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. De conformidad con lo desarrollado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación colectiva, se insta activar un ámbito tripartito para analizar la IT por contingencias comunes y profesionales; estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, tiene en los procesos de IT y; 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. 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 más, en su caso, el complemento "ex categoría", 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.

PROVINCIA	REGULACIÓN DEL 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.
SEVILLA	Premio de 30,46 € 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. Las personas contratadas a tiempo parcial tiene el derecho a la percepción íntegra de este premio.
TERUEL	Se establece un plus de asistencia por importe de 4,32 euros por día efectivamente trabajado.
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, bien porque la parte negociadora empresarial no otorga a la cuestión la importancia que merece, o bien porque subestima 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 ámbito 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. Esto es posible mediante una norma colectiva sectorial, que permite 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,

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 evidencian para los trabajadores sus peores consecuencias sobre la estabilidad en el empleo. La solución, a su juicio, para paliar dicha descentralización productiva y evitar sus efectos negativos es establecer en los convenios colectivos provinciales cláusulas de subrogación, de forma que la nueva empresa adjudicataria herede obligatoriamente a 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 únicamente se ceden 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 se limita a sustituir 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 «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 con el fin de comprobar hasta qué punto esta no es meramente aparente, 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 al finalizar 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 que pactan estas cláusulas contemplan el supuesto de empresas que cesan en la adjudicación de los servicios contratados con un cliente público o privado, debido a la rescisión del contrato de mantenimiento o montaje, cualquiera que sea su causa.

El problema es que no existe una definición legal o convencional sobre qué debe entenderse por mantenimiento o montaje, y la que ofrece el Diccionario de la lengua española 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 se aplica a la finalización de una contrata de mantenimiento en general, o de actividades de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía. En **Guipúzcoa**, se extiende a la limpieza industrial, el almacén, la logística y la instalación de óptica, telefonía y planta externa.

En **Barcelona**, se especifica que solo afecta a los contratos 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 man-

tenimiento 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 y 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; telecomunicaciones, 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 total 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 los 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. Algunos 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.

Algunos convenios, los menos, hacen extensiva la subrogación a los trabajadores que se encuentren en el momento del cambio enfermos, accidentados, 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; puerto; aeropuerto; estaciones de tren; ITV; y, en el caso de Huesca, las empresas de gestión, explotación, mantenimiento revisión o instalación de gas, así como las de parques eólicos, fotovoltaicos y de energías 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, ciclos combinados y parques temáticos.

En **Murcia**, los sectores son: el servicio de alumbrado público, semáforos, equipos y sistemas inteligentes de transporte (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 misma, 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**, al 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 únicamente 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, siempre que se trate de contratos licitados conforme a la clasificación establecida en 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 con un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, la categoría y la antigüedad que tenían en la empresa cesante.

Así pues, la mayoría de los convenios regulan un régimen muy amplio en relación con 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 interinidad (por maternidad o enfermedad). La subrogación, en este caso, afecta a ambos: al sustituto y al sustituido, sin perjuicio de que, en caso de reincorporación de este último, 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 establece que no desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa principal suspenda el servicio por un período no superior a 6 meses, así como cuando la empresa saliente o los trabajadores prueban fehacientemente que los servicios se han 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 o 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 que acredite 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 incluye regulación alguna. 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 extraordinarias, vacaciones y cuotas a la Seguridad Social que

pudieran corresponder a los trabajadores hasta la fecha en que la empresa cesante deje de prestar el servicio.

Nada se dice sobre lo que ocurre en caso de incumplimiento de los requisitos formales, ni si se paraliza o suspende la subrogación; si bien debe entenderse que dicho 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 cuenta y valoren en su justa medida el hecho de que la introducción de estas cláusulas convencionales podría 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 funciones correspondientes a la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre ellos los 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 estas no pueden ser anormalmente bajas o reducidas por incumplir obligaciones aplicables en materia medioambiental, laboral o social. De este modo, 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 LCSP amplía tanto el alcance de esta como los supuestos en que procede, cuando así lo establezca el propio contrato, en los siguientes casos:

- 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 incluir en el pliego la información relativa a las condiciones de los contratos de trabajo objeto de subrogación. La empresa que haya venido efectuando la prestación objeto del contrato deberá aportar un listado de los trabajadores afectados, indicando el convenio colectivo aplicable, la categoría profesional, el tipo de contrato, la jornada laboral, la antigüedad, el vencimiento del contrato, el salario bruto del trabajador y los acuerdos aplicables que les resulten aplicables.
- Cuando la anterior adjudicataria sea un Centro Especial de Empleo, la nueva deberá subrogarse como empleadora respecto de todos los trabajadores con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del contrato.
- Cuando haya una revisión del servicio público, el organismo público estará obligado a la subrogación de los trabajadores que lo prestaban, siempre que así lo establezca 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 ningún caso correrá con esta obligación el nuevo contratista.

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 sociolaboral 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 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 cual aquel prevalece. 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.

Así consta la obligación de aplicar las condiciones establecidas en el convenio sectorial en:

- En los pliegos debe constar que la empresa cumple las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio sectorial de aplicación (art. 122).
- Ofertas anormalmente bajas: se debe revisar el posible incumplimiento por parte del empresario de los convenios sectoriales (art. 149).

- 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 el que configuraba el régimen jurídico, la extensión y los límites de ese mandato, sin que dicho supuesto resultara afectado por el art. 44 del 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, es decir, la asunción de los derechos y obligaciones de la empresa saliente).

En definitiva, en aquellos casos en los que la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo implique una sucesión de plantilla, deberán aplicarse

las obligaciones establecidas en el art. 44 del ET, por lo que la nueva empresa contratista responderá solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por la saliente.

Los convenios colectivos deberán adaptarse a esta 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 y conocer el alcance de las obligaciones que ello 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 del sector público y privado	Labores en Administraciones y empresas públicas. Y en empresas de redes de telefonía, distribución eléctrica y de gas.	Subrogación de los trabajadores de la empresa saliente. En el sector de redes, en el 50 % 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. Criterios de selección de personas: necesidades de especialización y mayor antigüedad.
ALICANTE	Mantenimiento.	Administración pública u organismos públicos, según lo establecido en el II Acuerdo sobre materias concretas para la subrogación de los trabajadores en la contratación pública.	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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ÁVILA *(continuación...)*				A los trabajadores subrogados se les aplica el horario de la empresa entrante, sin que ello suponga modificación sustancial ni incremento de jornada. 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 EL 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 operadores, 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 O CONTRATO	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; actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos puerto y aeropuerto;	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 EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BARCELONA *(continuación...)*	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.			
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
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.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
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 8000 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.	
LÉRIDA	Contratos de mantenimiento de instalaciones	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de todos los trabajadorespor la nueva empresa contratada..	

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
LUGO	Servicios de mantenimiento	Sector público y privado de los sectores: eólico, de 1.ª y 2.ª trans- formación 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 combina- dos, 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 regulados en concursos públicos municipales que hayan sido licitados con posterioridad al día siguiente de la publicación del convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.	Con anterioridad a la publicación del convenio: Concursos públicos municipales de más de 300.000 habitantes. Con posterioridad a la publicación del convenio: Concursos públicos municipales.	Subrogación, siempre que las bases regulado- ras del concurso así lo exijan.	Las personas trabajadoras que lleven más de 6 meses adscritas 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 personas trabajadoras afectadas, contratos, nóminas de los últimos 6 meses. No será objeto de subrogación el personal directivo de la empresa saliente.
MÁLAGA	Mantenimiento servicios.	Administración pública, hospitales privados y aeropuertos.	Subrogación de los trabajadores.	

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
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.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
RIOJA, LA *(continuación...)*				Personas trabajadoras que en el momento de la subrogación, se encuentren enfermas, accidentadas, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato y que reúnan una antigüedad de 4 meses. 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.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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.
SEVILLA	Mantenimiento.	Administración pública o empresas privadas en el sector de instalaciones eléctricas y de telecomunicaciones..	Subrogación de los trabajadores.	Que la empresa saliente lleve al menos 12 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 en otros sectores del convenio, la entrante debe otorgar preferencia de ingreso al 50 % de los trabajadores por orden de antigüedad y se den el resto de requisitos citados.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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 mercante. Los trabajadores deberán llevar al menos 12 meses prestando servicios en la contrata. Se excluye a mandos intermedios superiores.
TARRAGONA	Contrato de mantenimiento con: El sector nuclear, petroquímico, refino, tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución. Telecomunicaciones. Alumbrado público y semáforos en poblaciones de más de 25000 habitantes. Cementeros y ciclos combinados. Parques temáticos.	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. La subrogación alcanza al personal fijo que lleven en la empresa saliente al menos 2 años afectos al servicio, y a los fijos de obra en cuyos contratos conste que fueron contratados para realizar el servicio de mantenimiento, siempre que tengan una antigüedad mínima de 6 meses. La empresa cesante preavisará a los afectados y a la RLT, y a la entrante le presentará relación de trabajadores, contratos, nóminas de 1 año y TC2 de los últimos 6 meses.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
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 ésta hubiese de admitir.
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.

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
VALLADOLID *(continuación...)*				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. 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 instalaciones 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 y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con al menos 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 de los tres últimos meses..
ZARAGOZA	Mantenimiento y montaje. Empresas de tendidos eléctricos telecomunicaciones.	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
ZARAGOZA *(continuación...)*	Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8000 habitantes. Transporte ferroviario, puerto, aeropuerto y estaciones tren. ITV, gestión, explotación, mantenimiento o revisión de gas, parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.			

8.7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Con la denominación de «ceses» o «ceses voluntarios», la mitad de los convenios provinciales fijan un 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, estableciéndose un plazo de tiempo que varía en función inversamente proporcional a la clasificación profesional del trabajador. Existe un considerable grado de diversificación, que se concreta en el establecimiento de 1, 2, 3, 4, 5 o hasta 7 niveles distintos. En algún convenio, el plazo de preaviso depende 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 las mismas 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 la necesidad de utilizar un modelo de finiquito obligatorio, que debe ser visado por la autoridad laboral o, al menos, por los órganos de representación de los trabajadores, señalando que el incumplimiento de estas exigencias conlleva la falta de validez y eficacia de la liquidación efectuada.

También suele exigirse que la entrega del finiquito se realice 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.
ALICANTE	Grupos 1 y 2: un mes Resto de personal: 15 días.
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 5, 6, 7 y 8: 15 días. Grupos 3, y 4: 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.
PALENCIA	15 días
PONTEVEDRA	Técnicos no titulados: 30 días. Empleados y operarios: 15 días.

PROVINCIA	PLAZO
RIOJA, LA	Grupos 1: 60 días. Grupos 2, 3 y 4: 30 días. Grupos 5, 6 y 7: 15 días.
SEVILLA	Personal directivo: 1 mes. Técnicos/administrativos: 15 días. Resto de personal: 8 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: 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. 84.5 del 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, 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 del ET limita el contrato temporal a dos causas: por circunstancias de la producción y por sustitución.

    a) El contrato por **circunstancias de la producción** podrá utilizarse en dos tipos de situaciones:

        i. Incremento ocasional e imprevisible de la actividad: este era el antiguo contrato eventual por circunstancias del mercado o exceso de pedidos, cuando se produce un pico de producción que no se puede prever, como la llegada de nuevos clientes o el encargo de pedidos de gran complejidad que requieren mayor mano de obra. Solo podrá utilizarse cuando no sea posible hacer un contrato fijo discontinuo. La duración de este contrato

no podrá exceder de 6 meses, aunque, por convenio colectivo de ámbito sectorial, podrá ampliarse hasta 1 año. En caso de haberse concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional, podrá prorrogarse una única vez por acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite establecido.

ii. Oscilaciones que generen desajuste entre el empleo estable y el requerido, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (no es necesario que la oscilación sea imprevisible). Un ejemplo serían los trabajadores de grandes almacenes durante las campañas navideñas. En este caso, la empresa dispone de 90 días al año para realizar estas contrataciones, independientemente del número de personas necesarias, y no podrá utilizarse de forma continuada.

Excepcionalmente, las empresas del sector agrario y agroalimentario podrán utilizar hasta 120 días en el año natural.

En el último trimestre de cada año, las empresas deberán comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos.

Es importante recalcar que se excluye como causa de temporalidad en el contrato por circunstancias de la producción la realización de trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

b) El contrato por **sustitución de persona trabajadora** con derecho a reserva del puesto de trabajo es muy similar al contrato previsto en la anterior redacción del artículo 15.1.c) del ET. Las novedades más destacadas son:

- El sustituto podrá comenzar a prestar servicios hasta 15 días antes del inicio de la sustitución.

- Se podrá celebrar este contrato para completar la jornada reducida por otra persona, cuando dicha reducción esté amparada por causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo.
- Se podrá celebrar este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda superar 3 meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo. Tampoco podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

2. Otras modalidades de contratación:

   a) Contrato de **trabajo fijo-discontinuo**: tras la reforma, se permite su aplicación bajo cuatro modalidades:

      i. Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada (Navidad, verano, etc.).

      ii. Desarrollo de trabajos de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (por ejemplo, monitor de pádel en club de fin de semana).

      iii. Prestación de servicios en el marco de contratas mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

      En este caso, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Además, los convenios colectivos deberán establecer un período máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

      iv. Celebrados entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Este tipo de contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral. El llamamiento deberá seguir criterios objetivos y formales, establecidos por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa, y deberá efectuarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente de la notificación a la persona interesada, especificando claramente las condiciones de su incorporación y la fecha en la que esta se producirá.

Además, la empresa deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año, un calendario con las previsiones de los llamamientos que se vayan a realizar durante el año.

Ante una posible falta de llamamiento, la persona trabajadora podrá ejercer las acciones legales derivadas del incumplimiento, y el plazo de caducidad comenzará desde el momento en que tenga conocimiento de que no ha sido llamada.

Este tipo de contratos deberán celebrarse a tiempo completo, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial establezca la posibilidad de formalizarlos a tiempo parcial.

Por último, en lo relativo a esta modalidad contractual, las personas contratadas bajo esta fórmula tienen derecho a que su antigüedad se compute teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado, salvo para aquellas condiciones que exijan otro tratamiento debido a su naturaleza, siempre que se respeten los principios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

b) Modificación de los contratos formativos (artículo 11 del ET):

Se distinguen dos tipos de contratos formativos.

i. Contrato de **formación en alternancia**: este contrato busca compatibilizar el trabajo retribuido por cuenta ajena con pro-

cesos de formación profesional, estudios universitarios, etc., y presenta las siguientes características:

Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. En caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima y la persona trabajadora no haya obtenido el título, podrá prorrogarse hasta la obtención del mismo, sin superar la duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año ni al 85 % durante el segundo.

No se podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

No se podrá establecer un período de prueba para este tipo de contrato.

ii. **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**: podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título dentro de los tres años siguientes a su obtención, o de cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, y tendrá, principalmente, las siguientes características:

1. Duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.
2. Período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
3. Prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en el artículo 35.3 del ET.

La reforma laboral de 2021 supuso la derogación del Capítulo IV del CEM al modificar aspectos esenciales del mismo, como la regulación del contrato por obra o servicio, los contratos formativos o el contrato fijo discontinuo, modalidad esta de la que el sector venía haciendo un uso muy limitado.

En el mes de abril de 2022, CONFEMETAL elaboró una plataforma de negociación sobre dicha materia para actualizar el mencionado Capítulo IV, la cual se hizo llegar a CC. OO. y UGT, con la intención de que ello supusiera el inicio de un proceso de negociación. Sin embargo, dicha negociación no llegó a producirse por desinterés de los sindicatos. El CEM finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2023, por lo que, desde que se constituyó la Comisión Negociadora el 31/01/2024, tanto CONFEMENTAL como CC. OO y UGT están llevando a cabo las negociaciones correspondientes.

Tal y como se ha mencionado al inicio de este apartado, las modalidades de contratación son una materia reservada al ámbito estatal. Por tanto, en caso de que los convenios colectivos provinciales del sector del metal incidan sobre esta materia, se aplicarán los principios generales de complementariedad y concurrencia recogidos en el artículo 14 del Convenio Estatal, que establece lo siguiente:

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.

A continuación, se muestran algunas referencias a la contratación laboral en convenios colectivos provinciales firmados con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, que introdujo cambios en la contratación laboral:

Cuadro n.º 42. Modalidades de contratación

PROVINCIA	NOTAS
ÁLAVA	Menciona los contratos por circunstancias de la producción y los contratos de relevo, remitiéndose a lo regulado en el ET y la Ley General de Seguridad Social.
ALBACETE	Ampliación de la duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción a 1 año.
ALMERIA	Reproduce el ET para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, por sustitución de la persona trabajadora, formativos, fijos-discontinuos y a tiempo parcial. Introduce los contratos fijos-discontinuos adscritos a obra.
ALICANTE	Ampliación de la duración del contrato de duración determinada **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 los apartados 2 y 3 del artículo 11 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	Las partes se remiten a lo que resulte de la negociación en esta materia en el Convenio Colectivo estatal o acuerdos sectoriales de ámbito estatal, y en su defecto a la normativa general estatal. Indemnización del 12 % salario por ceses de contrato de duración determinada.
ÁVILA	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	Se estará a lo establecido en el Capítulo IV del CEM.
BALEARES	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.

PROVINCIA	NOTAS
BARCELONA	Se estará a lo establecido en el Capítulo IV del CEM.
BURGOS	Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.
CÁCERES	Ampliación de la duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción a 1 año.
CANTABRIA	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.
CASTELLÓN	Se estará en lo establecido en la legislación vigente.
CIUDAD REAL	Se regirá según la legislación vigente a la firma del contrato y siguiendo la forma que establece el CEM. Reproduce el artículo 11 ETT contrato formación.
CORDOBA	Se estará a lo establecido en el Capítulo IV del CEM vigente en cada momento. Con carácter general, se establece porcentaje mínimo de trabajadores fijos del 40%.
CORUÑA, LA	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.
CUENCA	En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el CEM, pero establecen porcentajes de fijeza para empresas desde 10 trabajadores hasta 50, del 30% y, en empresas de 51 trabajadores en adelante, del 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	Amplían a 1 año la duración del contrato temporal.
GRANADA	Se estará a lo establecido en el CEM y en lo no previsto a la legislación vigente. Los contratos en prácticas tendrán una retribución no inferior al 70% durante el primer año de vigencia del contrato, ni del 85% durante el segundo, de la retribución señalada en la tabla salarial correspondiente.

PROVINCIA	NOTAS
GUIPÚZCOA	Amplían a 1 año la duración del contrato por circunstancias de la producción. Esta ampliación no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con ETT.
MADRID	Amplía la duración del contrato por circunstancias de la producción a 1 año. En relación a los contratos formativos para la formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional, señala que se estará a lo que indique el CEM.
ORENSE	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 %.
PONTEVEDRA	Amplía la duración del contrato eventual a 12 meses.
ZARAGOZA	Amplía a 1 año la duración del contrato por circunstancias de la producción, siempre que concurran una serie de requisitos. En materia de contratación, una vez entre en vigor el V CEM, se estará a lo que establezca el mismo.

Empresas de trabajo temporal

Las referencias a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y a los contratos de puesta a disposición en los convenios colectivos provinciales son escasas, y suelen limitarse a reproducir lo establecido en su normativa reguladora. En general, los convenios contienen referencias de carácter limitativo o restrictivo, influenciadas por una visión sindical que, hoy en día, no se corresponde con la realidad ni con las necesidades de las empresas.

Los convenios que hacen alguna mención a las ETT, suelen indicar que las empresas que contraten sus servicios exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el convenio colectivo para el resto de los trabajadores

afectados. Esta obligación deberá constar expresamente en el contrato de puesta a disposición, señalándose igualmente que los trabajadores de ETT disfrutarán de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de la plantilla, evitando así cualquier discriminación laboral respecto del resto de trabajadores de la empresa. Es decir, repiten las previsiones normativas establecidas por la legislación 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, si se dan circunstancias que justifiquen su uso (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o cobertura temporal de un puesto permanente durante un proceso de selección o promoción), la empresa deberá solicitar a los representantes de los trabajadores la búsqueda de fórmulas alternativas que puedan cubrir dichas necesidades.

En **La Coruña**, **Lugo** y **Pontevedra**, no se permite la contratación servicios de ETT, salvo en supuestos de sustitución por IT, vacaciones o licencias.

En **Castellón**, sose lo podrá recurrir a la contratación con ETT cuando en los organismos públicos de colocación no exista 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 constituirá 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, licencias, 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, dichos puestos hayan estado cubiertos durante más de 12 meses por trabajadores puestos a disposición por ETT.

En **Almería**, la utilización de contratos de puesta a disposición se permite en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en los que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET, o un contrato formativo, conforme a lo establecido en el artículo 11 del ET.

En **Navarra**, no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga, ni para realizar trabajos de especial peligrosidad para la seguridad y la salud. Tampoco se permite cuando, como en el caso de Toledo, la empresa usuaria haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por despido, ni para cubrir puestos 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 tóxicos, 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, que incluye todos los conceptos: la prima por carencia de incentivo, la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias 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 debido a 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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
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.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
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. Solo podrán celebrarse contratos con ETT en los mismos supuestos y condiciones en que la empresa usuaria podría celebrar contratos fijo-discontinuos, de duración determinada, contratos formativos. 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.
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.
TERUEL	Se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa y promover el adecuado uso de las ETT en el sector.
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.

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
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 y sociales 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

El contrato a tiempo parcial, regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, es aquel en el que se acuerda una prestación de servicios con una duración de horas inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, ya sea diaria, semanal, mensual o anual.

Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable aquel que presta servicios en la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato, y realiza un trabajo idéntico o similar.

La empresa está obligada a informar trimestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los contratos a tiempo parcial formalizados, así como sobre la realización de horas complementarias.

Entre las características principales de este contrato, se establece que los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los casos contemplados en el artículo 35.3 del ET, relativos a la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Asimismo, la transformación de un contrato de jornada completa a uno a tiempo parcial, o viceversa, debe ser siempre una decisión voluntaria del trabajador.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, tanto las previamente pactadas como las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.

Dentro de las modalidades de contratos a tiempo parcial reguladas en los convenios provinciales, es posible distinguir hasta tres tipos:

- El contrato a tiempo parcial ordinario.
- El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.
- El contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada.

En **Valencia**, para el contrato a tiempo parcial ordinario, se establece que no podrán celebrarse contratos que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas semanales o 48 al mes.

Barcelona y **Tarragona** amplían las horas complementarias hasta un máximo del 40 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

En **La Coruña** y **Pontevedra**, la jornada anual no podrá 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 podrán realizarse más

de 1.400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias, sin que en ningún caso estas últimas superen el 60 % de las inicialmente pactadas.

Respecto a la indemnización por expiración del tiempo convenido, en **Lugo**, en caso de concertarse por duración determinada, se establece una indemnización de 10 días de salario por año trabajado para empresas con una tasa de estabilidad del 50 % o superior, y de 14 días por año para aquellas con una tasa inferior. En ese supuesto, en **La Coruña** se establece el abono mensual de una indemnización compensatoria equivalente a 16 días por año trabajado.

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 presenta un contenido dispar entre los convenios, en el sentido de que varían los compromisos que adquiere la empresa respecto a la contratación de nuevos empleados. Así, una parte de estos convenios no especifica si el contrato deberá ser de duración determinada o indefinido. En cambio, otros establecen un límite de duración mínima de 1 año, equivalente al tiempo que le restaba al jubilado para alcanzar la edad mínima legal. Finalmente, se establece que el contrato a tiempo parcial no puede utilizarse como sustitución de la vacante.

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la 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 la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos de acreditar períodos de cotización. Por tanto, desde octubre de 2023, los períodos de actividad laboral a tiempo parcial cuentan como días enteros a efectos de cotización, aplicándose con carácter retroactivo.

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, introdujo numerosos cambios en materia de contratos de relevo y jubilación parcial.

Asimismo, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, ha introducido numerosos cambios para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, con el objetivo de fomentar la permanencia de los trabajadores en activo, a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes.

Concretamente, introduce cambios para los trabajadores fijos-discontinuos, mejorando sus condiciones de acceso a la jubilación, y recuperando el coeficiente multiplicador del 1,5, suprimido por el Real Decreto-ley 2/2023, para el cálculo del período de carencia exigido para acceder a la pensión de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Se modifican, así, los artículos 245, 247 y 248 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las medias introducidas por este Real Decreto-ley entrarán en vigor el 1 de abril de 2025.

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 celebre mediante un contrato temporal, salvo si se transforma en indefinido, de 12 días de salario por año de servicio.
ALMERÍA	No podrán exceder las horas complementarias del 40 % de las horas 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.
JAÉN	Regula el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo según normativa legal.
LÉRIDA	Establece que los contratos a tiempo parcial, de acuerdo con la nueva regulación del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores/as respecto de la distribución de la jornada, el contrato de trabajo expresará si es: de mañana, tarde, nocturna, o fraccionada entre ellas.

PROVINCIA	REGULACIÓN
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.
TERUEL	El número de horas complementarias no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias.
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 un número distinto 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 importante tener en cuenta el Real Decreto-ley 2/2023, de medidas urgentes para la aplicación de derechos del pensionista (reforma de pensiones).

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, ha introducido importantes modificaciones en materia de jubilación.

En lo que respecta a la **jubilación parcial**, destaca el límite de reducción de jornada, que se amplía del 50% al 75%; y el acceso anticipado a la jubilación parcial, ampliándose de dos 2 a 3 años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación, con una reducción de jornada de entre el 25 % al 75%.

En los supuestos de anticipación superior a dos años, la reducción de jornada permitida será menor, entre un 20% y un 33%. Por otro lado, se mejora la situación del trabajador relevista, al establecerse que los **contratos de relevo** que se realicen como consecuencia de la jubilación parcial deban tener carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse durante los dos años siguientes a la extinción de la jubilación parcial.

Al mismo tiempo, se amplía, hasta el **31 de diciembre de 2029, el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera**, y se introduce un nuevo apartado según el cual empresa y trabajador tendrán que cotizar por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando a jornada completa.

Las medias introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 entrarán en vigor el 1 de abril de 2025.

Los diferentes tipos de jubilación, de conformidad con la normativa vigente, son los siguientes:

Jubilación Anticipada

- Por razón de **actividad,** por considerarse de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) y, como mínimo, de 52 años de edad.
- En caso de **discapacidad** en un grado igual o superior al 65% o 45%, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las cuales existan evidencias contrastadas que determinen de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida y de conformidad con lo establecido en el art. 206 bis del TRLGSS.
- **Forzosa**, en los supuestos tasados del art. 207.1 d) del TRLGSS: 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, etc., 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.
  - Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.
  - Que la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora se haya producido 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 mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, aplicando los coeficientes establecidos en el art. 207.2 del TRLGSS.

• **Voluntaria**:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años
- El importe de la pensión a percibir debe ser 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 mes o fracción de mes que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, aplicando los coeficientes establecidos en el art. 208.2 del TRLGSS.

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 75 %. No será necesario contrato de relevo.

Asimismo, siempre que, con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12 del ET, los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida, en la fecha del hecho causante, una edad inferior en 3 años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.
- 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 75 %. En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33 %. En estos casos, a partir del segundo año, las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.
- Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. Si se trata de trabajadores con discapacidad, el período será 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.
- Los contratos de relevo que se establezcan tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.
- La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada.

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 desde el 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 incluidas en convenios colectivos suscritos antes del 1 de enero de 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 1 de enero de 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 100% 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, favoreciendo la superación de 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 estarán definidas 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 al total 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, deberá concurrir 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.
- La decisión extintiva de la relación laboral deberá ser comunicada con carácter previo por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Jubilación parcial en la industria manufacturera

El Real Decreto-ley 11/2024 amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera, y se introduce un nuevo apartado en el que la empresa y el trabajador deberán cotizar por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando a jornada completa.

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	-Podrán acogerse a la jubilación especial a los 64 años aquellas personas trabajadoras a las que resulte de aplicación lo establecido en la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, referidas a la obtenidas antes de esa ley. -Las empresas facilitarán la jubilación parcial que reúna las condiciones con contrato de relevo simultaneo. Preaviso del trabajador de tres meses. El trabajador debe cumplir con los requisitos de cotización pero respecto a la edad, se podrá adelantar como máximo en cinco años.
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.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y 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.
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.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
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.
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.

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
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.
LEÓN	Jubilación parcial con contrato simultaneo de relevo.
LÉRIDA	Las empresas podrán imponer la jubilación a la edad ordinaria 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:
Antigüedad
<table>
<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>
<tr><td>TARRAGONA</td><td>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.</td></tr>
</table>

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
TERUEL	Remisión a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo.
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.
ZAMORA	Respecto a la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados
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 modalidades de jubilación

Jubilación activa

La jubilación activa permite a quien ha superado la edad de jubilación compatibilizar la percepción de un porcentaje de la pensión de jubilación contributiva con cualquier tipo de trabajo por cuenta propia o ajena.

A partir del 1 de abril de 2025, se modifican las condiciones de acceso y disfrute de la jubilación activa, por lo que deben distinguirse dos regímenes diferenciados:

- Hasta el 31 de marzo de 2025

  Principales requisitos para acceder a la jubilación activa:

  — Haber transcurrido al menos 1 año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

  — Tener derecho al 100% de la pensión.

  — Que la actividad profesional que se pretenda desarrollar se lleve a cabo dentro del sector privado.

  Además, durante la compatibilidad, hay que tener en cuenta principalmente que:

  — El trabajador tiene derecho a percibir, con carácter general, el 50% de la pensión, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad por cuenta ajena que realice.

  — El trabajador mantiene la consideración de pensionista a todos los efectos.

  — La pensión se ha de revalorizar en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, el conjunto de la pensión y las revalorizaciones se reduce en un 50% mientras se mantenga el trabajo compatible.

  — No pueden percibirse complementos por mínimos, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible.

- A partir del 1 de abril de 2025

  Principales requisitos para acceder a la jubilación activa:

  — Reunir, a la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el período mínimo de cotización exigido.

  — Haber transcurrido al menos 1 año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Si el período mínimo de cotización

se reúne en una fecha posterior, dicho año se computará desde esa fecha hasta la del hecho causante de la pensión de jubilación.

— Que la actividad profesional que se pretenda desarrollar se lleve a cabo dentro del sector privado.

Durante la compatibilidad deben considerarse las mismas condiciones establecidas en el período previo, con diferencias en cuanto a la cuantía de la pensión compatible con el trabajo por cuenta ajena. Por ello, desde el 1 de abril de 2025, la pensión se calcula mediante la aplicación de un porcentaje a la pensión inicial, incluido el complemento por maternidad o el de brecha de género. Se excluye, en cambio, el complemento por mínimos.

Este porcentaje varía en función de los años completos de demora en el acceso a la pensión, conforme a la siguiente escala:

Demora en el acceso a la pensión	Porcentaje de pensión compatible
1 año	45%
2 años	55%
3 años	65%
4 años	80%
5 años o más	100%

Jubilación flexible

La jubilación flexible permite compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación ya causada con la realización de un trabajo a tiempo parcial.

Hasta el 31 de marzo de 2025, se exige que el contrato a tiempo parcial se encuentre dentro de los límites de reducción de jornada fijados con carácter general, entre un 25% y un 50%. Por tanto, quien se acoja a este tipo de jubilación debe realizar una jornada de entre el 75% y el 50% de la jornada a

tiempo completo. En consecuencia, se produce la reducción de la pensión, desde el día en que comience la realización parcial de la actividad, en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista con relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

A partir del 4 de abril de 2025, se permite compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo a tiempo parcial, sin referencia a límites de reducción de jornada y sin disminución de la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada del pensionista en relación con la jornada completa.

Jubilación demorada

La jubilación demorada o diferida, es una opción voluntaria para aquellas personas trabajadoras que, habiendo alcanzado la edad ordinaria de jubilación, optan por continuar en activo en lugar de retirarse. Aunque no constituye un tipo específico de pensión, implica el retraso del retiro y conlleva una serie de beneficios legales y económicos.

Se establecen las siguientes medidas para aquellos que retrasen su edad de jubilación, que pueden ser elegidas libremente por la persona trabajadora:

- Incremento de la cuantía de la pensión a través del establecimiento de un complemento económico que puede asociarse a:
  - — Un incremento del porcentaje de la base reguladora.

    El porcentaje adicional asciende al 4% por cada año completo cotizado entre la fecha en que el trabajador cumplió su edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión demorada. A partir del 1 de abril de 2025, el complemento se incrementa en un 2% adicional por cada período superior a 6 meses e inferior a un año, a partir del segundo año completo de demora en el acceso a la jubilación.

En todo caso, la pensión de jubilación resultante de aplicar los porcentajes adicionales no puede superar la cuantía de la pensión máxima.

— Al cobro de una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado, de conformidad con lo establecido en el art. 210.2 b).

— Una combinación de las opciones anteriores.

- Exoneración de cuotas a la Seguridad Social de trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación. No obstante, se aplica la cuota de solidaridad por la parte de retribución que supere el importe de la base máxima de cotización.

La opción entre estas medidas es única, es decir, se realiza al solicitar la pensión y no puede ser modificada con posterioridad.

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 transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. 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 ya tenga 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		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. Contratación de 2 % minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Jubilación obligatoria: Extinción de los contratos a los 68 años, salvo pacto expreso contrario, y con ls condición de que el trabajador cumpla con los requisitos de la Seguridad Social.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
ASTURIAS *(continuación...)*		Excepcionalmente se podrá extinguir a la edad de jubilación ordinaria, si en la actividad hay una tasa de mujeres inferior al 20 % y con la obligación de contratar por tiempo completo y de forma indefinida a al menos una mujer.
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.
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

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
CASTELLÓN	Necesario erradicar el pluriempleo en el menor plazo de tiempo posible.	
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.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
GERONA *(continuación...)*		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: 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		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.
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.
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.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
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.
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.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
PONTEVEDRA *(continuación...)*		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.	Se identifica como objetivo prioritario el fomento de la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años. Como medida de mejora de la empleabilidad, se acuerda un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal que retribuirá la contratación inicial de la persona empleada.
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.
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.

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
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.
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 parte del empresario.

De conformidad con el artículo 84.5 del ET y 11 del CEM, el régimen disciplinario se considera una materia exclusiva, reservada al ámbito estatal de negociación. Por tanto, los negociadores de los convenios de ámbito inferior deberán tener en cuenta esta normativa.

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 culposas 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 escrita al trabajador, haciendo constar fecha y los hechos que la motivaron.
- La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma podrá posponerse 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.
- Las sanciones podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición.

- En los casos de acoso y abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de actuación regulado en el artículo 68.

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 de estos en el cumplimiento de las obligaciones preventivas, el CEM tipifica el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la LPRL.

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 considera un delito tipificado en el Código Penal. El ET, aunque también lo regula, lo hace de forma amplia, al reconocer a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad a todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Este plan también debe incluir protocolos de actuación contra el acoso, asegurando que las políticas de igualdad no se centren únicamente en la equidad salarial, sino también en la prevención del acoso y la violencia en el entorno laboral.

Debe señalarse que el CEM establece la tipificación del acoso como falta grave o muy grave, y que regula en su art. 68 un procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

Cuadro n.º 47. Régimen disciplinario

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
ÁLAVA	CEM.	
ALBACETE	CEM.	
ALICANTE	CEM.	
ALMERÍA	CEM.	
ASTURIAS	Reproduce esencialmente el régimen de faltas y sanciones del CEM.	
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		Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. El acoso se considera falta muy grave.
GUIPÚZCOA	CEM.	
HUELVA	CEM.	
HUESCA	CEM.	
JAÉN	CEM.	
LEÓN	CEM.	Acoso sexual o por razón de sexo.
LÉRIDA	Las faltas injustificadas de asistencia y puntualidad, comportarán siempre: la pérdida total de las retribuciones. Cuando un trabajador/a no logre, por causas imputables al mismo, los rendimientos normales, podrá ser sancionado por la Empresa por disminución continuada y voluntaria.	Extensa regulación sobre el acoso sexual: tipos, procedimiento contra el acoso sexual, calificaciones de sanciones: acoso sexual de intercambio, sanción muy grave; acoso sexual medioambiental, falta grave o muy grave según las circunstancias.
LUGO	CEM.	
MADRID	Reproduce el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	
MÁLAGA	ET.	

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
MURCIA	CEM.	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.
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	CEM.	
SALAMANCA	Se remite a la OLS.	
SEGOVIA	CEM.	Incorpora lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: (reducción de jornada, derecho a trabajo a distancia, derecho a suspender la relación laboral, derecho preferente a ocupar otro puesto, etc.)
SEVILLA	CEM.	Se establece un procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Falta muy grave.
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.	

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
TERUEL	CEM.	Incorpora lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo
TOLEDO	CEM.	Incorpora lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
VALENCIA	CEM.	CEM.
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 escaso margen a la negociación colectiva, debido al carácter fundamental de los derechos que aquí entran en juego y, entre otras razones, por la abundancia y detalle de la normativa legal y reglamentaria, así como 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 limita, en la medida en que solo se puede actuar para mejorarlas. 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 a 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, esta es una cuestión que tradicionalmente está presente en casi todos los convenios sectoriales, si bien con un tratamiento bastante obsoleto, pues no se distingue entre lo que son prendas de trabajo y 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 recurrente, en la medida en que está presente en casi todos los convenios sectoriales, aunque abordada frecuentemente de manera vaga, sin atender a los riesgos particulares del trabajador concreto en la empresa concreta, y sin precisar aspectos como el tiempo de su realización, 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 derivada de dichos controles y reconocimientos.

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, a fin de evitar posibles vulneraciones del derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, existen una serie de excepciones en las 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, quienes 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, mientras que en muchos otros se mencionan 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 abordan cuestiones relativas a centros de primeros auxilios, previsiones acerca del trabajo con pantallas de visualización de datos, cursillos elementales de formación de trabajadores o la 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 trabajos 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 parte de las Mesas Sectoriales del Metal y del 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. Se faculta a la Comisión Paritaria para regular y establecer las condiciones y la cuantía de dicho plus.

El Convenio Estatal, siguiendo lo establecido en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, de subcontratación en el sector de la construcción, fija los programas formativos y lps 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 fuera de ellas 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 situación de incapacidad temporal, que presten servicio en empresas del sector del metal. Asimismo, pueden ser beneficiarios los trabajadores en desempleo que hayan acreditado, al menos, 30 días de alta en 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, así como 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 la salud de las personas trabajadoras expuestas a riesgos derivados de la exposición a temperaturas extremas en sus puestos de trabajo, regulan criterios y procedimientos de actuación, como es el caso de Huesca, Zaragoza y de algunos convenios provinciales andaluces.

En esta línea, el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, introduce un nuevo permiso retribuido por causas climatológicas adversas, que permite a las personas trabajadoras ausentarse hasta cuatro días consecutivos de su puesto de trabajo en caso de situaciones de emergencia climática, tales como DANAs, incendios forestales, catástrofes naturales, entre otras.

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. Las empresas que superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el Anexo III del RD 486/97, deberán evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del RD 39/1997. Si se desarrollan trabajos al aire libre se deberán tomar medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras, como poner a disposición cremas solares de factor de protección 50º superior, garantizar el suministro de agua potable y bresca y/o bebidas isotónicas, formar a las personas trabajadoras en caso de golpe de calor, etc. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o el órgano autonómico correspondiente, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas adoptadas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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 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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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.
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:

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
CANTABRIA *(continuación...)*		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.
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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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.
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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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.
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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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.
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. Dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termo higrométricas	

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
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 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 tercero, cuando sea necesario un tercero, la persona trabajadora estará obligada a devolver la prenda usada.	Revisión médica anual con cargo a la empresa, 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, galvanoplastía y galvanostalgía, 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, los equipos de trabajo, el derecho a la información de los trabajadores, las vías de participación de los representantes y 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) convenios provinciales sectoriales 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, el cambio de puesto, o 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, ni de los destinatarios, periodicidad, momento de impartirla, coste en tiempo y salario, o del personal formador, etc. Uno de los pocos que lo contempla 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, en la mejora de la acción preventiva.
- Participar activamente en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cultura preventiva.

La figura del Delegado Territorial de Prevención también se ha pactado en **Almería**, **Jaén**, **Navarra**, **Segovia** y, en **Valencia**, donde se le denomina Supervisor de Prevención Provincial.

En **Barcelona**, **La Coruña**, **Guipúzcoa** y **Tarragona**, se establece que, en los casos de subcontratación, la empresa principal debe articular en los centros de trabajo donde presten servicios los trabajadores de las empresas subcontratistas los mecanismos de coordinación adecuados para garantizar sus condiciones de seguridad y salud. En **Barcelona** y en **Tarragona** se crea un Comité de Seguridad y Salud intercentros.

Barcelona regula el paro por riesgo inminente de accidente, indicando 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 por el 100 % en empresas con procesos continuos. El acuerdo debe

ser comunicado de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral, quien anulará o ratificará la paralización acordada en un plazo de 24 horas.

Por último, debe señalarse que, en algunos convenios (**Alicante, Asturias, Burgos, Barcelona, La Coruña, Orense, Segovia, Valencia y Valladolid**), en el capítulo relativo a prevención de riesgos, se incluyen declaraciones de carácter genérico sobre medioambiente, pese a tratarse de una materia ajena al Derecho laboral y, por lo tanto, fuera del alcance de la negociación colectiva.

En el caso de **Segovia**, se establece que las empresas que trabajen con productos tóxicos realizarán ecoauditorías bajo el control del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, informando de sus resultados 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 deberán ser comunicados a los trabajadores afectados y a los delegados de prevención.

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 a) 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. Transmitir a los trabajadores afectados la información relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes.	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...)*	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.
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.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
ALICANTE *(continuación...)*		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 comunicar- se 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.
ASTURIAS	-**Comité de Seguridad y Salud** con varias competencias, destaca la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.	-**Delegados de Prevención**. La empresa deberá proporcionar los medios y la formación en materia preventiva Amplias competencias: acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones, a la Inspección de Trabajo, acceso a la documentación relativa a las condiciones de trabajo, ser informados sobre daños a la salud de los trabajadores, etc. -**Comisión Paritaria de Seguridad y Salud y Medio Ambiente** para fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas medioambientales

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
ASTURIAS *(continuación...)*		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.
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.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
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.
CÁDIZ	Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales con las siguientes funciones: Promover e impulsar la política preventiva en el sector. Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas. Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la LPRL. Relación de estudios sobre accidentalidad y enfermedades. 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.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
CASTELLÓN		Se acuerda crear una Comisión de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.
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: Elaboración de un estudio por comarcas de la situación y número de Comités de Prevención.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
GERONA *(continuación...)*		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: Trabajar a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra sea mayor de 40 º. Trabajos a la intemperie cuando la temperatura sea menos de 5 º bajo cero. Trabajos que hayan de realizarse bajo lluvia o nieve. El viento que suponga grandes riesgos de accidente, 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.
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 provinciales. 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.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
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. 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	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
GUIPÚZCOA *(continuación...)*	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.
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.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
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.
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.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
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.
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 los riesgos, su gravedad y extensión. La fijación de objetivos preventivos. La determinación de recursos humanos específicos y económicos para llevarlo a cabo. 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.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
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.
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. Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedad profesional. Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.	Se suscriben los contenidos del CEM relativos a la formación preventiva. 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.	
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.

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
TERUEL	Comisión de Salud Laboral con la finalidad de potenciar las acciones preventivas.	Las empresas realizarán y entregarán los Delegados/as de Prevención la evaluación de riesgos. Se establecen criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas.
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. 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.	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	**TÉCNICAS**
VIZCAYA	Se remite a la LPRL. Comité de Seguridad y salud para empresas de 50 o más trabajadores.	
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 y estudio de la siniestralidad del sector. Seguimiento de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y demás instituciones que intervienen en esta materia.	

CAPÍTULO 12.
CLÁUSULAS MEDIOMBIENTALES 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 este como el conjunto de 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 trabajadoras 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 y la integridad física y moral de las eventuales lesiones que en ellos pudieran causarse, y que fueran debidas, entre otras causas, 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 propia la medioambiental, ya que esta 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 Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, modificó el apartado 1 del citado artículo para incorporar una nueva previsión relativa a las catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, tal y como se puede observar a continuación:

«Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos».

El art. 84.4 del ET reserva a la negociación colectiva sectorial estatal la regulación de las «normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales», ámbito en que se incluiría 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, algunos de los temas clave 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, deberían ser desarrollados por los convenios provinciales de ámbito inferior, que tendrán que abordar, además, cuestiones concretas relativas al crédito horario de los delegados de prevención, la creación de comisiones paritarias específicas, las evaluaciones de riesgos de las nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

En la actualidad, los pocos convenios colectivos provinciales que mencionan el 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 existan valores europeos o nacionales, los valores límite serán 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 el cuidado del medioambiente.
- Incorporación de criterios de **gestión**, **dirección** y **producción** comprometidos con el medioambiente: 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 con 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, con el objeto de conseguir una gestión ambiental eficiente de la empresa.

Segovia es el convenio que ha ido más lejos, ya que pacta que las empresas que trabajen con productos tóxicos deben realizar ecoauditorías,

sometidas al control del Comité de Empresa, de los 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 tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

En las empresas en las que la ecoauditoría haya detectado alguno de los problemas 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 consecuente 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, en las empresas, actuaciones orientadas a 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, obliga, de forma genérica, 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. Dichas medidas deberán orientarse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, cuya implantación es actualmente obligatoria para las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Cabe señalar que, en el momento de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, este umbral se fijaba en 250 personas trabajadoras.

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 dicho plan. 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 constituyen un conjunto ordenado e integral de medidas, adoptadas tras 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 fijarán los objetivos concretos 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 cuanto al alcance o ámbito subjetivo del plan de igualdad, este ha de incluir a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluidas las cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios en las empresas usuarias.

El incumplimiento de estas obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad supone una infracción grave sancionada, con multa de 751 a 7.500 €, salvo que la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad derive de la sustitución de sanciones accesorias impuesta por la autoridad laboral, en cuyo caso sería infracción muy grave, sancionada con multa de 7.501 a 225.018 €.

En caso de que se produzcan discrepancias que revistan 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, y tiene por finalidad 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 aquellas profesiones en las que se encuentren subrepresentadas, así como a regular 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.

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 ejercerá, por un lado, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral 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 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, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y denuncia. A tal fin, la ley prevé la posibilidad de establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, a quienes obliga a colaborar activamente en la consecución de este objetivo.

Resulta recomendable la articulación de procedimientos específicos para la prevención de estas situaciones, y dar cauce, en su caso, a posibles 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 regula los aspectos básicos es la siguiente:

- 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.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La mayoría de los convenios colectivos recogen los instrumentos de conciliación de la normativa citada, que son, fundamentalmente, los siguientes:

Cuadro n.º 50. Instrumentos de conciliación

INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y OTRAS FIGURAS DE CUIDADO		16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.	Prestación: 100 % de la base reguladora (SS).	Sí	Suspensión del contrato	Artículos 45.1 y 48.4 y 5 ET.
EXCEDENCIA	Cuidado de hijo	Hasta 3 años.	No retribuido.	Sí	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/ Computable a efectos de antigüedad	Artículo 46.3 ET.
	Cuidado de familiar dependiente.	Hasta 2 años, salvo que por negociación colectiva se establezca un periodo superior	No retribuido	Los 3 primeros años.		
ADAPTACIÓN/ REDUCCIÓN JORNADA	Cuidado de menor de 12 años.	Hasta menor cumpla 12 años.	No retribuido.	Los 3 primeros años.	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa.	Art. 34.8, 37.6 y 53.4.b
	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	Exámenes prenatales	No límite.	100 % del salario (Empresa).	SÍ	Contrato no se suspende.	Art. 37.3 ET.
	Hospitalización/ Accidente/ Intervención de familiar.	5 días				
	Nacimiento de hijo prematuro.	1 hora diaria.				Art. 37.5 ET
	Lactancia.	1 hora diaria, con posibilidad de dividir en 2 fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.				Art. 37.4
	Permiso parental para cuidado de menor de 8 años.	No superior a 8 semanas, continuas o discontinuas.	Actualmente no retribuido. No obstante, la Directiva (EU) 2019/1158 establece el carácter retribuido de este permiso. En España hay alguna sentencia que también lo reconoce.	Sí	Se debe mantener el alta de la persona trabajadora	Art. 48 bis ET

INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
OTROS PERMISOS	Permiso especial por fuerza mayor por enfermedad o accidente de familiares o convivientes	4 días al año	Sí	Sí	Sí	Art. 37.9 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 48.7 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 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 con las cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva, son varios los convenios que contienen declaraciones expresas de carácter general, a favor de una mayor contratación de mujeres en los centros de producción afectados, o prohíben la discriminación por razón de género, refiriéndose a condiciones de trabajo como el acceso a los puestos, la promoción y la retribución.

El embarazo, el cuidado de los hijos u otros familiares, por parte de las mujeres, constituyen sin duda un factor decisivo en el mantenimiento de los desequilibrios entre los sexos y, como consecuencia, suelen ser estas cuestiones las más tratadas en los convenios del sector. Muchos de ellos establecen 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 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 a un puesto similar una vez finalice la situación.

En este sentido, varios convenios, en mayor o menor medida, hacen referencia a la protección de la salud y seguridad de la mujer embarazada o que haya dado a luz, evitando la exposición a sustancias previsiblemente dañinas o excluyéndola de trabajos catalogados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Un buen número de convenios establece la posibilidad de acumular el permiso de lactancia por jornadas laborables completas.

La suspensión por nacimiento y cuidado del menor, 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 recogido en 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 ausentarse del trabajo con carácter retribuido para asistir a cursos de preparación al parto, exámenes médicos prenatales o, en algunos convenios, cuando la trabajadora se somete a técnicas de reproducción asistida.

Son igualmente objeto de regulación los permisos retribuidos, la reducción de jornada por atención a familiares, las excedencias por maternidad/paternidad o por cuidado de familiares. No obstante, la mayoría de los convenios reproduce lo ya establecido en la normativa legal.

Algunos convenios también reconocen, en caso de excedencia por cuidado de hijos, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el reingreso automático durante los 3 años de duración de dicha 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 convenios 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, de forma directa o indirecta, 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 mediante 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 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 criterios para la elaboración, estructura y procedimiento de los protocolos de prevención del acoso y los 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 y un aumento de las obligaciones formales para las empresas, lo cual se traducirá en un incremento de los costes laborales, pudiendo generar prejuicios en la contratación femenina, al no favorecer 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 se estima en torno al 12-13 % de los trabajadores ocupados en este sector en España, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo. Para invertir esta problemática, debería promoverse la incorporación laboral de las mujeres al sector, impulsando, en primer lugar, una formación profesional adecuada para las mujeres desempleadas.

Entre las principales modificaciones introducidas por 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 6/2019
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 previo, con participación de la RLT, sobre 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 y del acoso por razón de sexo.
Registro de los Planes de Igualdad de las empresas (art. 46.4 46.5 y 46.6)	SÍ. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes en el Registro de Planes de Igualdad, como medida de control.

13.1.2. Modificaciones del 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 64.7 a)

A efectos de aclarar la definición de trabajo con igual valor, se establece que este existirá 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 se desarrollan dichas actividades se equivalentes.

Una de las principales novedades es la obligación de 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 (RLT). Por ello, se establece la obligación de informar anualmente a la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, incluyendo el registro salarial previsto en el 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 de un sexo supere en un 25 % o más al del otro, tomando como referencia 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 que demuestre que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

13.1.2.2. Jornada (art. 34)

Dentro del derecho de la persona trabajadora a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo el 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, establece 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 una definición concreta de los conceptos de «razonabilidad» y «proporcionalidad», lo que podría problemas interpretativos al tratarse de conceptos jurídicos indeterminados.

Se establece la obligación de la negociación colectiva de pactar los términos para el ejercicio de este derecho mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

En ausencia de regulación, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, deberá abrir un proceso de negociación, que se desarrollará con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un plazo máximo de 15 días. Se presumirá concedida la adaptación solicitada si no existe una oposición expresa y motivada en ese plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa deberá comunicar por escrito su decisión: aceptar la solicitud, plantear una propuesta alternativa que posibilite la conciliación o negar la solicitud de forma motivada. Las discrepancias se resolverán por la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez finalizado el período acordado, o antes, si se produce un cambio de circunstancias que lo justifique.

13.1.2.3. Descanso semanal, fiestas y permisos (art. 37)

El artículo 37 ha sido modificado en varias ocasiones a raíz de los cambios normativos en materia de igualdad y conciliación. Entre las principales novedades destacan el reconocimiento del permiso por lactancia y por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización posterior al parto, a ambos progenitores. Ampliación del permiso retribuido por enfermedad grave o accidente de un familiar, que pasa de 2 a 5 días. Creación de una nueva prestación de Seguridad Social por «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» (art. 183 LGSS). Esta situación protegida se refiere a la reducción de la jornada de trabajo en media hora diaria, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes la ejercen con la misma duración y régimen, desde que el lactante cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable mediante una certificación de la reducción de jornada, que deberán solicitar a sus respectivas 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 lugar de los 15 reconocidos con anterioridad) si ambos progenitores disfrutan de este derecho con la misma duración y régimen.

13.1.2.5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48)

Desde el 1 de enero de 2021, los conocidos permisos de maternidad y paternidad quedaron igualados y englobados en el término «suspensión del contrato por nacimiento» o «permiso de nacimiento y cuidado del menor», sin distinguir entre progenitores ni sexos.

Actualmente, la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor será de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. El Gobierno está estudiando la posibilidad de ampliar este permiso a 20 semanas.

Con lo cual, tanto la madre biológica como el progenitor distinto de la madre biológica disfrutarán del mismo tiempo de suspensión del contrato

En los casos de parto prematuro o cuando, por cualquier motivo, el recién nacido deba permanecer hospitalizado tras el parto, el período de suspensión del contrato podrá comenzar, a solicitud de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. No obstante, las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre biológica, no se incluyen en este cómputo.

Asimismo, si el parto es prematuro con bajo peso, o el neonato requiere hospitalización por un período superior a siete días, la suspensión del contrato se ampliará en tantos días como dure dicha hospitalización, hasta un máximo de trece semanas adicionales, conforme se establezca reglamentariamente.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, el progenitor decida solicitar su reincorporación al trabajo.

Una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto, el período restante de suspensión podrá distribuirse, a elección de los progenitores, en semanas completas, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. La madre biológica podrá adelantar hasta cuatro semanas este disfrute respecto a la fecha prevista del parto. Cada período semanal deberá comunicarse a la empresa con al menos quince días de antelación.

El disfrute del permiso, tras las seis semanas iniciales obligatorias, podrá realizarse a jornada completa o parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y en los términos reglamentariamente previstos.

El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con un preaviso mínimo de quince días, según lo establecido por convenio colectivo. Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa y desean ejercer simultáneamente este derecho, la empresa podrá limitarlo por razones objetivas debidamente justificadas por escrito.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el período de suspensión del contrato y su forma de distribución será equivalente: 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, de las cuales seis semanas deberán disfrutarse de manera obligatoria e ininterrumpida, a jornada completa, inmediatamente posteriores a la resolución judicial o administrativa correspondiente.

La normativa aplicable a los planes de igualdad en las empresas es la siguiente:

- 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.

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 tras realizar un diagnóstico de situación, destinadas 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 máximo de 12 meses a partir del 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 lo establezca 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 la modalidad de contratación laboral, incluyendo trabajadores fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de puesta a disposición.

13.1.3.3. Diagnóstico de situación

La elaboración del diagnóstico debe realizarse dentro de la comisión negociadora del plan de igualdad y debe permitir obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, así como 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 la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo también a quienes hayan sido puestos a disposición, mientras presten servicios en la empresa.

Las empresas que formen parde de un grupo empresarial podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, siempre que sea negociado conforme a las reglas aplicables y así lo acuerden las organizaciones legitimadas para ello.

Esta posibilidad no exime a las empresas no incluidas en el plan de grupo de la obligación de elaborar 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 o resumen del diagnóstico, con principales conclusiones y propuestas.
- Resultados de la auditoría retributiva, incluyendo su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y prioridades, con diseño de indicadores que permitan evaluar la evolución de cada medida.
- Identificación de medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, vigilancia y revisión del plan.
- Procedimiento de modificación del plan, incluyendo cómo resolver discrepancias durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, salvo que exista normativa legal o convencional que regule este aspecto.

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, 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.

La Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, aún debe ser transpuesta al ordenamiento jurídico español. El plazo para su transposición concluye el 7 de junio de 2026. Entre las principales novedades que introduce, destacan:

- Transparencia retributiva previa al empleo. Las empresas deberán informar a los solicitantes de empleo sobre la retribución o la banda retributiva inicial aplicable, especificando las disposiciones del convenio colectivo que incidan en dicha retribución, y se abstendrán de solicitar información sobre el historial salarial o la remuneración actual de los candidatos durante el proceso de selección.
- Transparencia en las políticas de fijación salarial y progresión retributiva. Las empresas deberán facilitar a su personal los criterios utilizados para establecer la retribución, los niveles salariales y las posibilidades de progresión económica.
- Información individualizada sobre los criterios retributivos. Las empresas deberán proporcionar información sobre los criterios aplicados para determinar la retribución, los distintos niveles salariales y las posibilidades de progresión económica, asegurando que dichos criterios sean objetivos y neutros desde el punto de vista del género. Además, los trabajadores podrán solicitar información específica acerca de su nivel retributivo individual, así como de los niveles medios de

retribución, desglosados por sexo, para las categorías profesionales que desempeñen un trabajo de igual valor.

- Información sobre la brecha retributiva de género. Las empresas con más de 100 empleados en plantilla, tras consultar a la representación legal de los trabajadores, deberán facilitar información detallada sobre la brecha salarial de género general, incluidos los complementos salariales o retribuciones variables; la proporción de hombres y mujeres que los perciben; y la brecha retributiva de género por categorías profesionales, entre otros aspectos.
- Evaluación retributiva conjunta. Las empresas de más de 100 personas trabajadoras deberán realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de los trabajadores en los siguientes supuestos:
  - — Cuando exista una diferencia igual o superior al 5 % en el salario medio entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional.
  - — Cuando dicha diferencia no esté justificada mediante criterios objetivos y neutros respecto al género.
  - — Cuando, además, la empresa no haya corregido esa diferencia injustificada en el plazo de seis meses desde la presentación de la información retributiva.

13.1.4.2. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio es vinculante para todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, así como para todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, la formación académica o profesional requerida para su desempeño, los factores directamente relacionados con su ejecución y las condiciones laborales reales en que se lleva a cabo son equivalentes.

Una adecuada valoración de los puestos exige aplicar criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

13.1.4.3. Registro retributivo

Todas las empresas deberán disponer un registro retributivo que incluya a toda su plantilla, incluidos los altos cargos y personal directivo, con el fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones salariales de forma fiel y actualizada, y de permitir un acceso adecuado a dicha información, independientemente de su tamaño.

El registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos iguales o de igual valor.

Asimismo, deberán figurar, separadas por sexo, la media aritmética y la mediana de las percepciones efectivas por cada concepto retributivo, en cada grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema clasificatorio aplicable.

La información deberá estar desglosada según la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y todas las percepciones extrasalariales, especificando cada elemento por separado.

La RLT deberá ser consultada con una antelación mínima de 10 días antes de la elaboración del registro. Esta consulta deberá repetirse en caso de modificación del mismo.

En las empresas con RLT, el acceso al registro se realizará a través de dicha representación, que tendrá derecho a conocer su contenido íntegro .

Cuando no exista RLT, la información que se proporcione a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones

medias de hombres y mujeres, desagregadas según la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación correspondiente.

El período de referencia del registro, con carácter general, será 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 propio plan. Esta auditoría debe 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, con el fin de garantizar la igualdad retributiva, así como asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva, el cual requiere:
  - — ˙ Evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción.
  - — ˙ La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, debe generar confianza en sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, al tipo de organización de la empresa y a otras características significativas a estos efectos independientemente de la modalidad de contrato de trabajo con la que se cubran dichos puestos.

— Analizar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran observarse en el diseño o aplicación 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 factores como decisiones empresariales discrecionales sobre movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

- Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, que deberá incluir:
- Determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y aplicación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

13.2. LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El 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 de las personas, tanto físicas como 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 cualquier forma de discriminación que pueda producirse en el ámbito empresarial.

Los cambios más relevantes que afectan al ámbito laboral son los siguientes:

- Ninguna empresa podrá establecer **limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo por cuenta ajena,** incluyéndose los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones laborales, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción de la relación laboral.
- Se prohíbe expresamente que el empleador pregunte por las **condiciones de salud** del aspirante al puesto.
- Las empresas deberán implementar las **medidas e instrumentos necesarios para detectar, prevenir y erradicar toda forma de discriminación** que pueda producirse 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 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 laborales. 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 con más de 250 personas trabajadoras la publicación de información salarial necesaria para analizar los factores que generan diferencias retributivas, teniendo en cuenta las causas de discriminación recogidas en la normativa.
- Todas aquellas disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que supongan discriminación serán **nulos de pleno derecho.**

Por tanto, con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, se amplían los supuestos de discriminación previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose que las empresas deberán contar con medidas o políticas específicas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación que pueda producirse en la organización.

No obstante, si se produce una situación de discriminación en el seno de una empresa y no se han aplicado previamente medidas o procedimientos específicos, la empresa responderá del daño causado por la conducta discriminatoria, debiendo proporcionar la indemnización correspondiente y restituir a la víctima a su situación anterior, siempre que ello sea 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 contrato 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. Si no fuese posible, se suspendería el contrato según lo dispuesto en el artículo 45. 1 d) del ET Permiso de lactancia.	Permiso de lactancia	No discriminación por razón de sexo. Comisión Paritaria de Igualdad.	La suspensión del contrato por causa de parto y cuidado de menor de 12 meses, será de 17 semanas., y no de 16 semanas como establece el art. 48 ET.

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.			
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
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.
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
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.			
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
CASTELLÓN *(continuación...)*				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.
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.	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.	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
CORUÑA, A *(continuación...)*	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.			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.
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.	Excedencia de hasta 3 años para cuidados de hijos menores de 6 años. Posibilidad de acumular tiempo de 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,

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
GUADALAJARA *(continuación...)*				Se constituye Comisión paritaria de Igualdad para asegurar aplicación de medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo. Se fijan una serie de directrices sobre sobre Planes de Igualdad.
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	2 días naturales de permiso retribuido por nacimiento de hijo, de los cuales uno como mínimo ha de ser laborable. En caso de nacimiento, derecho a una hora de ausencia hasta que el hijo tenga nueves meses Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro del hijo o hija, o cuando, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Derecho a reducción de jornada por cuidado de cónyuge, hijo, o familiar hasta segundo grado. También en favor de víctimas de violencia sexual o de terrorismo.	Idem	Igualdad de condiciones y de remuneración	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
LÉRIDA *(continuación...)*	Permiso parental del artículo 48 bis del ET. Los trabajadores tienen derecho a excedencia para cuidado de cada hijo no superior a tres años, y de duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí solo, y no ejerza actividad retribuida.			
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. Se crea una Comisión Negociadora para estudiar y negociar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
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 3/2007, y de formar pormenorizada, los planes de igualdad. 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.	
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
SEGOVIA	Permiso de lactancia (1 hora hasta que cumpla nueves meses, acumulable en jornadas completas). Permiso parental (parto y cuidado menor durante 16 semanas) Permiso parental para cuidado de hijos hasta que el menor cumpla ocho años, de duración máxima de ocho semanas. Derecho a excedencia no superior a tres años por cuidado de hijos. Derecho a adaptar la jornada para cuidado de hijos mayores de 12 años.	Permiso de lactancia (1 hora hasta que cumpla nueves meses, acumulable en jornadas completas). Permiso parental (parto y cuidado menor durante 16 semanas) Permiso parental para cuidado de hijos hasta que el menor cumpla ocho años, de duración máxima de ocho semanas. Derecho a excedencia no superior a tres años por cuidado de hijos. Derecho a adaptar la jornada para cuidado de hijos mayores de 12 años.	Igualdad de oportunidades económicas, de promoción, etc.	Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación
SEVILLA	Permiso de lactancia (1 hora hasta que cumpla nueves meses, acumulable en jornadas completas). Derecho a reducción de jornada para cuidado de hijo hospitalizado hasta 23 años. Permiso parental para cuidado hasta que el menor cumpla 8 años (hasta 8 semanas)	Permiso de lactancia (1 hora hasta que cumpla nueves meses, acumulable en jornadas completas). Derecho a reducción de jornada para cuidado de hijo hospitalizado hasta 23 años. Permiso parental para cuidado hasta que el menor cumpla 8 años (hasta 8 semanas)	Principio de no discriminación, igualdad de los derechos de conciliación. Derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo. Hasta que cumplan 12 años, o mayores de 12 años si no pueden valerse por sí mismos.	

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
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.
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.

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES/ VARIOS
TARRAGONA *(continuación...)*				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.
TENERIFE			Igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación y la promoción. No discriminación por razón de sexo.	
TERUEL	La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de que las trabajadoras por razón de embarazo, según ET	Suspensión de contrato por paternidad conforme a ET.	Rechazo de actitudes que vayan limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno contrario a la dignidad de las personas.	Derecho a reducir jornada de trabajo para trabajadores que tengan a su cuidado directo menor de 12 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.		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
TOLEDO *(continuación...)*	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.			
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	Suspensión de contrato de 16 semanas por nacimiento y cuidado de hijo. Permiso parental hasta que el menor cumpla ocho años, de hasta ocho semanas. Derechos de reducción de jornada (entre 1/8 y ½) Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo	Suspensión de contrato de 16 semanas por nacimiento y cuidado de hijo. Permiso parental hasta que el menor cumpla ocho años, de hasta ocho semanas. Derechos de reducción de jornada (entre 1/8 y ½) Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo	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. 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 que representan a todos los trabajadores, y que habitualmente se denominan «representantes unitarios o directos».

Igualmente, existen otros órganos de representación vinculados a 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», que inicialmente representan a los afiliados a un sindicato, pero que, 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 consistir en una mera reproducción o remisión a la normativa legal, ya sea al ET, a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) o incluso a acuerdos interconfederales históricos. De este modo, al margen de aquellos que abordan esta materia de forma superficial —regulando solo aspectos como el crédito horario y su posible acumulación, remitiendo a la legislación aplicable—, la mayoría de los que incorporan un contenido propio lo hacen de forma similar.

Esta escasa elaboración del régimen legal de la representación sindical se debe a que, por lo general, los convenios colectivos en esta materia solo pueden introducir mejoras, ampliar funciones o facilitar actuaciones y garantías para los representantes de los trabajadores. El margen de actuación del convenio queda, pues, bastante limitado, especialmente en el caso de la representación unitaria, donde la regulación legal no favorece el desarrollo convencional. No ocurre lo mismo con los órganos de representación sindical, en los que sí es posible la incorporación de regulaciones específicas por vía convencional.

En relación con la constitución de los órganos de representación la regulación contenida en los convenios provinciales es escasa, y se limita a las denominadas cláusulas de transfuguismo, mediante las cuales 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 fueron elegidos (caso de 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 reajuste conforme a las nuevas circunstancias.

En lo que respecta a la representación sindical, los convenios provinciales introducen escasas innovaciones, consistentes 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 adicionales a los reconocidos al resto de secciones.

En cuanto al número de delegados sindicales, la mayoría de los convenios se limitan a reproducir lo dispuesto en la LOLS, tanto en lo referente a la escala como el porcentaje de representatividad necesario en las elecciones sindicales para que resulte aplicable. No obstante, algunos convenios introducen otros módulos de cálculo para la designación de delegados sindicales, fijando requisitos vinculados al índice de afiliación (por ejemplo, el 10 %), incluso estableciendo porcentajes superiores.

Entre los requisitos subjetivos adicionales que suelen contemplarse en los convenios para ser designado delegado sindical, además de la habitual preferencia por el hecho de que ser miembro del Comité de Empresa, suele establecerse también la necesidad de que el delegado sindical sea un trabajador en activo de la empresa.

En el cuadro que figura 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, simplemente, una remisión a la misma. Se aprecia, en general, un escaso uso de la posibilidad que ofrece el legislador de ampliar las competencias de dichos representantes, en tanto que estas no tienen carácter exhaustivo, sino que se configuran como mínimos que solo pueden mejorarse.

Tampoco se observan 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 reconoce a cada una. Sin embargo, 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 al previsto para la representación sindical. En otros casos, se aprecia cierta confusión entre las competencias asignadas a una y otra forma de representación.

Como ejemplo de competencias atribuidas de forma adicional a los representantes unitarios, suele reconocerse la facultad de vigilancia y control sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por esta (Sevilla). También se

recoge frecuentemente la competencia para supervisar posibles prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal, asignándose a los representantes la facultad de velar por la legalidad de dichos procesos (Córdoba, Madrid).

En algunos convenios se establece que el derecho de audiencia de los representantes de los trabajadores en caso de faltas laborales se extiende no solo a las sanciones por faltas muy graves, sino también a las graves. Asimismo, se faculta su presencia, a instancias del trabajador, en la firma del contrato, además de en los casos previstos por la ley, como los de liquidación o finiquito.

En Guipúzcoa se prevé un derecho de información en materia de contrataciones temporales, que abarca tanto la modalidad contractual como la vigencia, prórrogas pactadas, etc., así como los exámenes o pruebas que deben realizar los trabajadores.

En cuanto a 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. Solo en algunos convenios se realizan matizaciones, como en Córdoba, donde se amplía el derecho de audiencia en caso de sanciones a afiliados. En otros convenios se asignan a los representantes sindicales competencias previstas para la representación unitaria, como los derechos de información y consulta.

14.3. DERECHOS Y GARANTÍAS

En materia de 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 hacer referencia 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 regulan, fijando 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 dicha ampliación se condiciona a circunstancias como la imposibilidad de acumulación. En casos extraordinarios, como conflictos colectivos de trabajo o expedientes de regulación de empleo, también se prevé un mayor número de horas.

Es frecuente que los convenios modifiquen las escalas del número de trabajadores, introduciendo niveles inferiores a los legales o evitando los superiores, dada la preponderancia de pequeñas y medianas empresas en el ámbito provincial del sector.

En Guipúzcoa, la asignación del crédito horario se condiciona tanto a la dimensión de la empresa como al cumplimiento, por parte de los sindicatos, de determinados índices de afiliación decrecientes en función del tamaño de la empresa.

La mayoría de los convenios que regulan el crédito horario incorporan la posibilidad de su acumulación en uno o varios representantes, y, en consecuencia, la existencia de «liberados sindicales». En ocasiones, se limita el número de horas acumulables estableciendo un máximo o un porcentaje. Por otro lado, no suele permitirse la acumulación por meses: las horas no utilizadas en el mes se pierden, salvo en algunos convenios que permiten su acumulación por trimestres.

También suele excluirse de cómputo del crédito horario el tiempo correspondiente a la participación de los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio. Asimismo, en algunos convenios se regula el valor de la hora sindical retribuida, fijándose en el promedio salarial diario percibido por el trabajador (como en Ciudad Real y Barcelona).

Por último, cabe señalar que, en la mayoría de los convenios, la regulación del crédito horario se dirige a la representación sindical, siendo menos frecuente su regulación para la representación unitaria, ya que suelen remitirla 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 de la LOLS establece el derecho al tablón de anuncios, pero condiciona a las secciones más representativas o a aquellas con representación en el Comité.

En lo relativo al uso de locales, los convenios reiteran el carácter eventual de este derecho, condicionado a la posibilidad según la dimensión de la empresa, estableciendo en algunos casos un umbral de trabajadores .

Otra de las materias que regulan los convenios es la recaudación de la cuota sindical mediante el descuento en la nómina del interesado, garantizando que dicho descuento se realice únicamente si existe una declaración expresa de voluntad del trabajador afiliado. Algunos convenios supeditan la recaudación de la cuota a la dimensión de la empresa.

Entre las garantías que cuentan con una regulación específica destaca la prioridad de permanencia para los representantes de los trabajadores en caso de reestructuraciones empresariales que afecten a la plantilla.

También suele regularse la apertura de un expediente contradictorio en casos de sanciones por faltas graves o muy graves, reafirmando el alcance de la garantía legal, y aclarando en algunos casos su extensión a la representación sindical. En Guipúzcoa se regula un procedimiento para modificar la sanción, con el fin de dejar constancia de las obligaciones del 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 aparece en algunos convenios, aunque normalmente para reproducir o remitirse al art. 77 y siguientes del ET, o bien para regular algún aspecto específico de su régimen jurídico.

Los convenios que los regulan suelen fijar un número máximo de asambleas anuales, incluyendo el régimen de convocatoria, legitimación, información previa sobre la celebración, hora, lugar, etc.

La regla general establecida en la ley es que la reunión debe celebrarse en el centro de trabajo y fuera del horario laboral. Algunos convenios precisan las causas justificadas por las que la dirección de la empresa podría denegar su celebración, como que el centro de trabajo no reúna las condiciones adecuadas, que se haya incumplido el procedimiento, o que hayan transcurrido menos de 2 meses desde la última asamblea.

Suele contemplarse un número máximo anual de asambleas retribuidas, en contraste con lo habitual, que es que su celebración no conlleve la concesión 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. 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.

PROVINCIA	UNITARIA	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. Se enumeran su derechos y sus garantías sindacales**.	**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. Deberá ser persona trabajadora en activo. Se relacionan sus funciones. A requerimiento de los trabajadores afiliados se 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.
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.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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.
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.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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.
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.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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.
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 %.	

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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.
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.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
GUIPÚZCOA	**Delegados de Personal y Comités de Empresa**. Horas retribuidas: Hasta 30 trabajadores:20 horas. 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. **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	**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></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>
</table>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
HUESCA	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.	**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.
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 2 000: 2. 2 001 a 5 000: 3. Más de 5 001: 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.	**Se recoge las funciones que pueden desarrollar Delegados sindicales y secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo**. Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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.
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.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
ORENSE		En las empresas de 50 o más trabajadores, podrá acordarse la constitución de secciones sindicales. Según LOLS.
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 trabajado- res 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. Incorpora derechos de información sobre IA y gestión algorítmica (64.4 d ET) 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 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 precisa 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.
ZARAGOZA	Crédito horario según ley, pudiéndose acumular.	Delegados sindicales. Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.

ANEXO

RELACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL SECTOR DEL METAL (CNAE)

09.10	Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural[1]
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
25.40	Fabricación de armas y municiones

1. «La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación».

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[2]
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
27.32	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33	Fabricación de dispositivos de cableado

2. Solamente «la fabricación de soportes para disco duro».

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[3]
31.02	Fabricación de muebles de cocina[4]
31.03	Fabricación de colchones
31.09	Fabricación de otros muebles[5]
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[6]
32.30	Fabricación de artículos de deporte[7]
32.40	Fabricación de juegos y juguetes[8]
32.50	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

3. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
4. Aquellos casos en los que sean de metal.
5. «La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que éstos sean de metal.
6. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
7. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
8. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.91	Fabricación de escobas, brochas y cepillos[9]
32.99	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.[10]
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[11]
38.22	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
38.31	Separación y clasificación de materiales[12]
38.32	Valorización de materiales ya clasificados[13]
39.00	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
42.11	Construcción de carreteras y autopistas[14]
42.12	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas[15]
42.13	Construcción de puentes y túneles[16]

9. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
10. Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
11. Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
12. El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.).
13. 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.
14. La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.
15. En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
16. «La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21	Construcción de redes para fluidos[17]
42.22	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones[18]
42.99	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.[19]
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[20]
43.99	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.[21]
45.20	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios[22]
61.10	Telecomunicaciones por cable[23]
61.20	Telecomunicaciones inalámbricas
61.30	Telecomunicaciones por satélite
61.90	Otras actividades de telecomunicaciones
62.03	Gestión de recursos informáticos[24]
62.09	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática[25]

17. Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
18. Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
19. Aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios».
20. Solamente la instalación de carpintería metálica.
21. Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.
22. Excluir la venta.
23. 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».
24. Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
25. Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico[26]
71.20	Ensayos y análisis técnicos[27]
80.20	Servicios de sistemas de seguridad
81.10	Servicios integrales a edificios e instalaciones[28]
81.22	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios[29]
93.21	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos[30]
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[31]
95.25	Reparación de relojes y joyería
95.29	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico[32]

26. Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.
27. Comprende ensayos, pruebas o certificaciones de maquinaria, de soldadura y piezas de unión, de nuevas tecnologías, de procesos industriales o de ITV.
28. Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.
29. Solamente la limpieza de maquinaria industrial.
30. Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento o reparación.
31. Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
32. Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.