

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal 2021

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal 2021

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA INDUSTRIA DEL
METAL EN 2021**

CONFEMETAL



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN 2021

Autor: Confemetal

Edita:
© FUNDACIÓN CONFEMETAL
Príncipe de Vergara, 74 – 28006 Madrid
Tel.: 91.782.36.30. Fax: 91.561.66.93
editorial@fundacionconfemetal.es
www.fundacionconfemetal.com

ISBN: 978-84-17701-80-2
Depósito Legal: M-17665-2022

Impreso en España – *Printed in Spain*

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

o escribanos a:
editorial@fundacionconfemetal.es

Síguenos en:



Fundación Confemetal



@FCONFEMETAL



Fundación Confemetal

QUEDA PROHIBIDA TODA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA OBRA POR CUALQUIER MEDIO O PROCEDIMIENTO SIN AUTORIZACIÓN PREVIA.



PRESENTACIÓN

Los Servicios Técnicos de CONFEMETAL han realizado, como es habitual, el estudio comparado de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal referido al año 2020. Los objetivos, como siempre, han sido: facilitar a las distintas organizaciones y empresas la evolución y desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito provincial, y al mismo tiempo servir de material de trabajo a la hora de abordar la negociación de la misma.

El planteamiento que se ha seguido para su elaboración ha consistido en abordar el contenido clásico de la materia negocial en los distintos convenios, haciendo un análisis comparativo de los mismos. Las conclusiones y datos aportados, tanto de la parte general de la contratación como de los costes salariales de los grupos o categorías profesionales estudiadas, permiten conocer la situación general de los convenios provinciales de la Industria del Metal, y la posición de cada uno de ellos en relación con el conjunto.

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

Las alusiones que se hacen a Álava se refieren al texto del convenio colectivo de eficacia limitada de esa provincia, cuya vigencia finalizó el 31.12.2017 y prorrogado desde esa fecha.

Igual sucede con el de La Coruña, que finalizó el 31.12.2019 y el de Cantabria, que lo hizo el 31.12.2020, y que a fecha de redacción de este Estudio no habían negociado un nuevo convenio.





ÍNDICE

Capítulo 1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL METAL	15
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	85
Capítulo 4. PANORAMA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL	119
Capítulo 5. PARTE GENERAL DE LA CONTRATACIÓN	139
5.1. Ámbito	141
5.1.1. Ámbito funcional	141
5.1.2. Ámbito personal	153
5.1.3. Ámbito temporal	154
5.2. Denuncia y prórroga de los convenios colectivos	160
5.3. Compensación y absorción	172
5.4. Ingresos, ascensos y período de prueba	175
5.5. Movilidad de personal	181
5.6. Clasificación profesional	186
5.7. Formación	197



5.8. Cláusulas de garantía personal y/o de vinculación a la totalidad	201
5.9. Inaplicación de condiciones pactadas en convenio	202
5.10. Comisión paritaria	210
5.11. Solución extrajudicial de los conflictos	223
5.12. Normas supletorias	229
Capítulo 6.	
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	235
6.1. Jornada anual	237
6.2. Calendario laboral	245
6.3. Distribución flexible de la jornada de trabajo y tiempo de descanso e interrupción	250
6.4. Desconexión digital	271
6.5. Horas extraordinarias	272
6.6. Vacaciones	282
6.7. Licencias retribuidas	285
6.8. Licencias no retribuidas	309
6.9. Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos	312
Capítulo 7.	
RETRIBUCIONES, INCREMENTOS Y CONCEPTOS SALARIALES	323
7.1. Retribuciones	325
7.2. Retribución-hora	326
7.3. Incremento salarial	358
7.4. Cláusulas de revisión salarial	364
7.5. Dietas	372
7.6. Pagas extraordinarias	380
7.7. Antigüedad	387
7.8. Otros complementos salariales y conceptos retributivos	394
7.9. Productividad	409
7.10. Incentivos a la producción o al rendimiento	413



Capítulo 8.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS, MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PECULIARIDADES	423
8.1. Complementos de incapacidad temporal	425
8.2. Seguros colectivos	435
8.3. Otras mejoras sociales	441
8.4. Excedencias	447
8.5. Absentismo	454
8.6. Cambio de titularidad empresarial: la subrogación	458
8.7. Extinción del contrato por dimisión del trabajador	489

Capítulo 9.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	493
9.1. Modalidades de contratación	495
— Contrato eventual	504
— Contratos formativos: en prácticas y para la formación	516
— Contrato para la formación	516
— Contrato en prácticas	525
— Formación dual	530
— Contrato de obra o servicio determinado	531
— Empresas de trabajo temporal	536
— Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo	542
9.2. Jubilación y otras medidas de fomento del empleo	546
— Jubilación anticipada	547
— Jubilación parcial	549
— Otras medidas de fomento del empleo	558





Capítulo 10.	
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	567
10.1. Regulación y tipificación de las faltas laborales	569
Capítulo 11.	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	575
11.1. Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral	577
Capítulo 12.	
IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	603
12.1. Igualdad, conciliación y fomento de la vida familiar y laboral	605
Capítulo 13.	
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	641
13.1. Representación de los trabajadores	643
13.2. Funciones y competencias	645
13.3. Derechos y garantías	647
Anexo.	
RELACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL SECTOR DEL METAL (CNAE)	661



ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

CUADRO Nº

1. CENTRALES SINDICALES FIRMANTES Y CENSO LABORAL AFECTADO	136
2. ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL	148
3. ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL	159
4. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO	163
5. PERÍODO DE PRUEBA	177
6. MOVILIDAD DE PERSONAL	182
7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	193
8. FORMACIÓN	198
9. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	207
10. COMISIÓN PARITARIA	212
11. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	226
12. NORMAS SUPLETORIAS Y RECEPCIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DEL METAL	231
13. JORNADA LABORAL ANUAL (ORDENADA DE MENOR A MAYOR)	239
14. EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LOS CONVENIOS PROVINCIALES 2016-2023	242
15. CALENDARIO LABORAL	247
16. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO E INTERRUPCIÓN	257
17. HORAS EXTRAORDINARIAS	275
18. VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS	289
19. OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS	301
20. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS	310
21. TURNICIDAD, NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS	315
22. RETRIBUCIÓN DE UN TRABAJADOR POR HORA TRABAJADA	329



Gráficos de comparación retribuciones provinciales:

22.1.	ANDALUCÍA (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla)	331
22.2.	ARAGÓN (Huesca, Teruel y Zaragoza)	332
22.3.	ASTURIAS	333
22.4.	BALEARES	334
22.5.	CANARIAS (Las Palmas y Tenerife)	335
22.6.	CANTABRIA	336
22.7.	CASTILLA Y LEÓN (Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora)	337
22.8.	CASTILLA LA MANCHA (Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo)	338
22.9.	CATALUÑA (Barcelona, Gerona, Lérida y Tarragona)	339
22.10.	COMUNIDAD VALENCIANA (Alicante, Castellón y Valencia)	340
22.11.	EXTREMADURA (Badajoz y Cáceres)	341
22.12.	GALICIA (La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra)	342
22.13.	RIOJA, LA	343
22.14.	MADRID	344
22.15.	MURCIA	345
22.16.	NAVARRA	346
22.17.	PAÍS VASCO (Álava, Guipúzcoa y Vizcaya)	347
23.	RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA DE UN TRABAJADOR. ORDENADO POR CATEGORÍAS DE MAYOR A MENOR	348
23.1.	Comparación retribuciones provinciales (Grupo 7. Antiguo Peón)	350
23.2.	Comparación retribuciones provinciales (Grupo 5. Antiguo Oficial Primera Obrero)	351
23.3.	Comparación retribuciones provinciales (Grupo 1. Antiguo Oficial Primera Administrativo)	352
23.4.	Comparación retribuciones provinciales (Grupo 5. Antiguo Ingeniero-Licenciado)	353



24. INCREMENTO DE LA RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA (% DE VARIACIÓN ANUAL)	354
25. SALARIO HORA DE LA INDUSTRIA DEL METAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, SEGÚN CATEGORÍAS	356
26. INCREMENTOS MEDIOS SALARIALES EN LA INDUSTRIA DEL METAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, EN COMPARACIÓN CON EL INCREMENTO MEDIO DEL TOTAL DE LA ECONOMÍA NACIONAL	357
27. EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS 2014-2019	362
28. INCREMENTO SALARIAL PACTADO Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN	369
29. DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DISTANCIA	377
30. PAGAS EXTRAORDINARIAS	382
31. LAS CLÁUSULAS DE ANTIGÜEDAD	389
32. OTROS COMPLEMENTOS Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	397
33. PRODUCTIVIDAD	410
34. INCENTIVOS	415
35. REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT	428
36. SEGUROS COLECTIVOS	438
37. OTRAS MEJORAS SOCIALES	443
38. EXCEDENCIAS	449
39. ABSENTISMO	457
40. CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN CONVENCIONAL	470
41. PLAZOS DE PREAVISO	490
42. CONTRATO EVENTUAL	509
43. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	519
44. CONTRATO EN PRÁCTICAS	526
45. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	534
46. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	539
47. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	545
48. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL	554
49. OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	559
50. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	571



51. PRENDAS DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	581
52. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	591
53. IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	629
54. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	650





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, en general, relativamente homogéneos dada la heterogeneidad de subsectores y actividades distintas que la conforman. Estructura que tradicionalmente ha estado dominada por 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 221.350, 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%, que tienen más de 100 trabajadores.

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

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

Respecto a las Ordenanzas Laborales, la de la Industria Siderometalúrgica (OLIS), aunque derogada el 1 de diciembre de 1971, continúa “vigente” como norma supletoria, en alguno de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, ya que las partes negociadoras de los mismos la consideran como norma pactada en alguna de sus materias. La de la Industria Metalgráfica solo permanece vigente el artículo 60, relativo a los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

El Convenio General del Metal (CGM), suscrito en 1987 por CONFEMETAL y por el sindicato UGT, sin que alcanzara la representación mínima necesaria para constituirse en convenio colectivo estatutario, continúa vigente en parte en algún convenio colectivo provincial de la Industria del Metal por reproducción de algunas de sus materias, a pesar de que finalizado su período de vigencia, las partes que lo firmaron 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 ET, han pactado la estructura negociadora 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 colectivo siguientes:
 - Los convenios colectivos sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.
 - Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una Comunidad Autónoma que sustituyan a los provinciales.
 - Los convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM).

3. **Ámbito de empresa.** Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existentes o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

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

Como se ha señalado, en la estructura convencional del Sector de la Industria del Metal, el mayor peso específico corresponde a los convenios colectivos sectoriales provinciales, que suman 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 los 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, Lérica, 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) y 2 convenios provinciales subsectoriales de Montajes (Asturias y Huelva).

En cuanto a la actividad Metalgráfica, esta plantea en torno a su definición una cierta confusión, 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, no existe una concreta subsección ni una división específica referida a dichos productos metalgráficos, que se incluyen con carácter general en la Industria del Metal, lo cual podría llevar a pensar que la actividad metalgráfica sería un apéndice dentro de dicho sector.

No obstante, la diferenciación con el sector de la Industria del Metal viene de lejos, ya que si bien la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de marzo de 1936, reconducía el grabado en metales en todas sus manifestaciones a la Metalurgia, y el Reglamento de 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 de 16 de julio de 1942, que establecía la reglamentación para la Industria Siderometalúrgica en su artículo 2.4, excluía de su ámbito a las actividades metalgráficas.

Con posterioridad, la actividad metalgráfica se ha articulado normativamente en diversas reglamentaciones, si bien ninguna de ellas hacía mención al espesor de la chapa. De manera que la diferenciación actual es de carácter histórico, dado que esta actividad por sus peculiaridades, ha tenido una regulación autónoma y diferenciada de la del sector Siderometalúrgico, viendo dirimido su conflicto ambas

regulaciones sectoriales, en razón del espesor de la capa con la que se trabaja.

Así, y refiriéndonos exclusivamente a la normativa más reciente, la Orden de 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. 1º introducía la delimitación del sector en razón del espesor de la chapa. Ahora bien, existe una excepción a dicho límite, y es el relativo a la fabricación de aerosoles, que con independencia del espesor de la chapa con que se fabriquen, esto es, incluso cuando la chapa es de un espesor superior a los 0,5 milímetros, se rige por la de la Industria Metalgráfica, quizás porque la diferenciación entre subsectores se halla en el proceso de manipulación y tratado de la chapa, que no siempre depende de su espesor, sino de la naturaleza del producto resultante del proceso industrial.

La OLIM fue derogada el día 31 de diciembre de 1995, aunque el proceso de sustitución no concluyó en esa fecha, sino el 22 de octubre de 1996, momento en que se publica el primer convenio colectivo de ámbito nacional para la Industria Metalgráfica, sustitutivo de la misma, aunque esta la sigue considerando como derecho supletorio pactado. Referidos 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 Siderometalúrgica”.

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

Puede concluirse, que todo ello origina una estructura negocial con un excesivo número de convenios colectivos que afectan, principalmente, a pymes con pocos trabajadores en plantilla, y que suele traducirse en términos generales en una negociación: 1) compleja (dadas las unidades negociales existentes); 2) lenta (la duración promedio de la negociación de un convenio es de 6 meses); 3) conflictiva (el Sector del Metal encabeza habitualmente el listado de horas perdidas por huelgas); 4) conservadora (los negociadores hacen un uso muy limitado de las posibilidades de negociación, que ofrece el Estatuto de los Trabajadores); 5) fuertemente salarizada, 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 6) en la que cada día tienen mayor peso los denominados servicios del Metal.

NORMATIVA REGULADORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL METAL

1) ORDENANZAS LABORALES

a) De la Industria Siderometalúrgica:

- *Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.* Orden de 29 de julio de 1970 (BOE de 25 de agosto de 1970). Orden de 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 29.2.88).

- Orden de 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 28.4.76).
- Orden de 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 de 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 30.5.73).

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 de 1 de diciembre de 1971 (BOE del 22).
Orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE del 29). Prórroga y derogación tácita de la ordenanza precedente.

2) CONVENIOS COLECTIVOS GENERALES

a) Industria del Metal:

- Convenio General del Metal. Convenio colectivo de eficacia limitada para la Industria Siderometalúrgica. *Resolución de 25 de mayo de 1987 (BOE 26.6.87).*
- Acuerdo Estatal del Sector del Metal. *Resolución del 7 de agosto de 2008 (BOE 22.08.2008), 3 de marzo de 2009 (BOE 20.03.2009), 12 de mayo de 2009 (BOE 29.05.2009), 29 de octubre de 2009 (BOE 12.11.2009), 6 de octubre de 2010 (BOE 21.10.2010), 5 de abril de 2011 (BOE 15.04.2011), 8 de*

febrero de 2012 (BOE 22.02.2012), 22 de abril de 2013 (BOE 10.05.2013), 23 de noviembre de 2015 (BOE 7.12.2015) y 25 de julio de 2016 (BOE 11.08.2016). Derogado por la Disposición Derogatoria del CEM.

- Il Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. *Resolución de 7 de junio de 2017 (BOE 19.06.2017).*
- III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. *Resolución de 11 de diciembre de 2019 (BOE 19.12.2019).*
- 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 12.01.2022) y Resolución de 22 de abril de 2022 (BOE 5.5.2022).*

b) Ferralla:

VI Convenio Colectivo General de Ferralla. *Resolución de 20 de febrero de 2019 (BOE 14.03.2019).*

c) Metalgráfica:

Convenio Colectivo Estatal para la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. *Firmado el 27 de enero de 2022 con efectos retroactivos a 1.1.2021. No publicado en el BOE en la fecha de redacción de este Estudio.*

3) CONVENIOS AUTONÓMICOS

Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Metalgráfica de Cataluña. *Resolución de la Dirección General de Relaciones EMT/2856/2021, de 29 de julio de 2021 (DOGS 29.09.2021).*

4) CONVENIOS PROVINCIALES SECTORIALES

a) De la Industria Siderometalúrgica:

Ámbito Autonómico

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

**Ámbito Provincial**

- Álava
Convenio sectorial para la Industria Siderometalúrgica
- Albacete
Convenio Industrias y Servicios 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 para la Pequeña y Mediana Industria del Metal
- Castellón
Convenio de las Industrias Siderometalúrgicas



- Ciudad Real
Convenio del Sector de Siderometalurgia
- 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 Actividades Siderometalúrgicas
- Guipúzcoa
Convenio para la Industria Siderometalúrgica
- Huesca
Convenio para la Industria Siderometalúrgica
- 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 Siderometalúrgicas
- Málaga
Convenio Siderometalúrgico
- Orense
Convenio para las Industrias de Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos
- Palencia
Convenio para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas
- Las Palmas de Gran Canaria
Convenio para la actividad Siderometalúrgica
- Pontevedra
Convenio del Sector de Industrias del Metal sin convenio propio
- Salamanca
Convenio para las actividades de Siderometalurgia
- Segovia
Convenio del Metal
- 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, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal
- Valladolid
Convenio para la Industria Siderometalúrgica
- Vizcaya
Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica
- Zamora
Convenio para el Sector del Metal Industria
- Zaragoza
Convenio para la Industria Siderometalúrgica

b) De Talleres de Reparación de Vehículos:***Ámbito Autonómico***

- Asturias
Convenio para Talleres de Reparación del Automóvil y/o Afines
- Navarra
Convenio para el Sector de Talleres de Reparación de Vehículos

- La Rioja
Convenio para el Sector de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos

Ámbito Provincial

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

c) De Fontanería y Afines:***Ámbito Autonómico***

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

Ámbito Provincial

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

d) De Cuchillería y Afines:***Ámbito Provincial***

- Albacete
Convenio para las Industrias de Cuchillería y Afines

e) De Montajes y Auxiliares:***Ámbito Autonómico***

- Asturias
Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares del Metal

Ámbito Provincial

- Huelva
Convenio para el Sector de Montajes





CAPÍTULO 2

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





El ámbito funcional de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal descrito de manera genérica en el art. 2 del CEM, comprende las actividades de: fabricación, elaboración, transformación, montaje, reparación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, en las que el nexo común es la materia principal con la que se trabaja, el Metal.

Una vez conceptualizado el ámbito funcional con la nominación 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 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, cuando en su fabricación se utiliza 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 y es fuente de conflictos al sufrir su invasión y también la de nuevos sectores económicos que utilizan de alguna manera en su actividad productos metálicos.

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 28 de febrero de 2022, 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 709.701 trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

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 del Grupo Instalación, montaje y mantenimiento (33, 43, 45, 61, 71, 80 y 95), con las salvedades señaladas más arriba, suman 604.600 afiliados.

El Grupo de CNAE compartidos con otros sectores económicos suma 678.434 afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, de los cuales al menos un tercio (226.145) 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 709.783, que sumados a los que realizan actividades de instalación, reparación y mantenimiento, que son 604.606 afiliados, suman un total de 1.314.383.

Del total de 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 **161.630** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en la pequeña empresa (10 a 49 empleados) con **62.306** afiliados.
- **4520 - Mantenimiento y reparación de vehículos de motor**, con un total de **141.762** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en microempresa (1 a 9 empleados) con **73.613** afiliados.

- **2932 - Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor**, con un total de **71.601** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados) con **37.375** afiliados.
- **2910 - Fabricación de vehículos de motor**, con un total de **60.871** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las grandes empresas (250 o más empleados) con **57.975** afiliados.
- **4322 - Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado**, con un total de **69.436** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas micro-empresa (1 a 9 empleados) con **47.096** afiliados.
- **2512 - Fabricación de carpintería metálica**, con un total de **57.141** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (1 a 9 empleados) con **23.322** afiliados.
- **4329 - Otras instalaciones en obras de construcción**, con un total de **44.362** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las microempresas (1 a 9 empleados) **16.888** afiliados.
- **3312 - Reparación de maquinaria**, con un total de **38.753** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados) **15.556** afiliados.
- **2562 - Ingeniería mecánica por cuenta de terceros**, con un total de **33.035** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados) **15.866** afiliados.
- **2550 - Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos**, con un total de **27.302** afiliados, el mayor número de afiliados de este total se concentra en las medianas empresas (50 a 249 empleados) **10.824** afiliados.

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

El CNAE 4321 *Instalaciones eléctricas*, con un total de 161.630 afiliados al Régimen General, es el que concentra un mayor número de ellos, concretándose en empresas de 10 a 49 empleados que dan ocupación a 62.506 afiliados. Le sigue el CNAE 4520 *Mantenimiento y reparación de vehículos de motor*, con 141.762 afiliados pertenecientes a microempresas de entre 1 y 9 empleados, ya que estos dan ocupación a 73.613 afiliados.

El CNAE 2932 *Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor*, con 71.601 afiliados es la actividad de la Industria del Metal que tiene mayor número de trabajadores, concentrándose más de la mitad de ellos 37.375 afiliados en empresas de 250 o más trabajadores. Le sigue el CNAE 2910 *Fabricación de vehículos de motor* que tiene 65.063 afiliados, concentrándose el 95,36% de ellos en empresas de 250 o más trabajadores.

Los 10 CNAE con mayor número de afiliados dan trabajo nada menos que a 705.892 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 192.277; seguida de Madrid, con 187.154; Valencia, con 80.339; Vizcaya, con 55.572; Zaragoza, con 53.540; Guipúzcoa, con 43.890; Sevilla, con 41.463; Navarra, con 41.063; Pontevedra, con 40.261; Asturias, con 35.641; Murcia, con 34.541; La Coruña, con 30.274; y Alicante con 31.522, son las provincias que tienen el mayor número de trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

El mayor número de trabajadores afiliados de la Industria del Metal se encuentra en Barcelona, con 115.955; seguida de Madrid, con 74.587; Valencia, con 49.040; Vizcaya, con 39.137; Zaragoza, con 39.140; Guipúzcoa, con 36.671; Navarra, con 31.930; Pontevedra, con 27.097; Asturias, con 22.889; y Álava, con 21.557.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

En los servicios del Sector del Metal (Instalación, reparación y mantenimiento), Madrid, con 112.567 afiliados encabeza la clasificación seguida por Barcelona, con 76.322; Valencia, con 31.299; Sevilla, con 22.910; Alicante, con 19.724; Murcia, con 18.822; Málaga, con 18.397; Baleares, con 18.112; A Coruña, con 16.518; y Vizcaya, con 16.435 afiliados.



I. TABLA GENERAL CÓDIGOS CNAE DEL SECTOR DEL METAL*

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

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	910 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural (La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación)	49	40	0	616	705
01	RÉGIMEN GENERAL	2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroleaciones	781	2.561	5.518	15.958	24.818
01	RÉGIMEN GENERAL	2420 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	189	638	2.218	3.123	6.168
01	RÉGIMEN GENERAL	2431 Estirado en frío	10	119	177	0	306
01	RÉGIMEN GENERAL	2432 Laminación en frío	35	117	680	435	1.267
01	RÉGIMEN GENERAL	2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1.281	4.121	3.108	0	8.510
01	RÉGIMEN GENERAL	2434 Trefilado en frío	89	195	688	354	1.326
01	RÉGIMEN GENERAL	2441 Producción de metales preciosos	14	0	0	0	14
01	RÉGIMEN GENERAL	2442 Producción de aluminio	129	863	3.103	4.932	9.027
01	RÉGIMEN GENERAL	2443 Producción de plomo, zinc y estaño	16	33	408	937	1.394
01	RÉGIMEN GENERAL	2444 Producción de cobre	49	40	0	616	1.285

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

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2445 Producción de otros metales no férreos	26	273	271	715	1.269
01	RÉGIMEN GENERAL	2451 Fundición de hierro	113	316	460	380	5.080
01	RÉGIMEN GENERAL	2452 Fundición de acero	194	1.094	2.006	1.786	2.361
01	RÉGIMEN GENERAL	2453 Fundición de metales ligeros	27	377	1.312	645	3.450
01	RÉGIMEN GENERAL	2454 Fundición de otros metales no férreos	112	801	1.182	1.355	4.871
01	RÉGIMEN GENERAL	2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4.693	11.692	7.089	3.088	26.562
01	RÉGIMEN GENERAL	2512 Fabricación de carpintería metálica	23.322	23.382	9.134	1.303	57.141
01	RÉGIMEN GENERAL	2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	254	856	408	0	1.518
01	RÉGIMEN GENERAL	2529 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	937	4.219	4.011	0	91.67
01	RÉGIMEN GENERAL	2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	22	299	66	448	835
01	RÉGIMEN GENERAL	2540 Fabricación de armas y municiones	40	159	1.475	465	2.139
01	RÉGIMEN GENERAL	2550 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2.345	8.573	10.824	5.560	27.302
01	RÉGIMEN GENERAL	2561 Tratamiento y revestimiento de metales	2.778	8.324	5.620	753	17.475
01	RÉGIMEN GENERAL	2562 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6.175	15.866	9.044	1.950	33.035
01	RÉGIMEN GENERAL	2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	934	2.421	1.385	268	5.008

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2572 Fabricación de cerraduras y herrajes	1.638	2.007	1.220	907	5.772
01	RÉGIMEN GENERAL	2573 Fabricación de herramientas	1.726	3.606	3.247	661	9.240
01	RÉGIMEN GENERAL	2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	67	396	158	0	621
01	RÉGIMEN GENERAL	2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	206	1.454	3.606	3.125	8.391
01	RÉGIMEN GENERAL	2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	663	2.073	2.153	664	5.553
01	RÉGIMEN GENERAL	2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1.020	756	308	2.528
01	RÉGIMEN GENERAL	2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2.472	5.930	3.998	1.543	13.943
01	RÉGIMEN GENERAL	2611 Fabricación de componentes electrónicos	1.146	2.953	4.517	1.386	10.002
01	RÉGIMEN GENERAL	2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados	51	288	141	0	480
01	RÉGIMEN GENERAL	2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	189	335	0	752	1.276
01	RÉGIMEN GENERAL	2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones	242	1.184	1.292	932	3.650
01	RÉGIMEN GENERAL	2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo	134	448	117	0	699
01	RÉGIMEN GENERAL	2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	508	1.465	3.008	5.530	10.511
01	RÉGIMEN GENERAL	2652 Fabricación de relojes	39	94	53	0	186
01	RÉGIMEN GENERAL	2660 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	187	399	428	641	1.655
01	RÉGIMEN GENERAL	2670 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	115	313	202	0	630

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (Solamente "la fabricación de soportes para disco duro")	1	0	0	0	1
01	RÉGIMEN GENERAL	2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	245	1.230	3.535	2.413	7.423
01	RÉGIMEN GENERAL	2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	273	1.119	1.972	4.696	8.060
01	RÉGIMEN GENERAL	2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	36	261	173	1.764	2.234
01	RÉGIMEN GENERAL	2731 Fabricación de cables de fibra óptica	16	0	240	0	256
01	RÉGIMEN GENERAL	2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	131	577	2.238	1.345	4.291
01	RÉGIMEN GENERAL	2733 Fabricación de dispositivos de cableado	31	113	236	294	674
01	RÉGIMEN GENERAL	2740 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	810	2.013	1.827	361	5.011
01	RÉGIMEN GENERAL	2751 Fabricación de electrodomésticos	249	914	2.561	3.951	7.675
01	RÉGIMEN GENERAL	2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	40	91	0	0	131
01	RÉGIMEN GENERAL	2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico	1.004	2.724	4.984	1.158	9.870
01	RÉGIMEN GENERAL	2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	260	759	439	996	2.454
01	RÉGIMEN GENERAL	2812 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	257	765	1.067	279	2.368
01	RÉGIMEN GENERAL	2813 Fabricación de otras bombas y compresores	286	811	1.465	707	3.269
01	RÉGIMEN GENERAL	2814 Fabricación de otra grifería y válvulas	76	296	365	0	737

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	227	1.136	1.412	562	3.337
01	RÉGIMEN GENERAL	2821 Fabricación de hornos y quemadores	118	269	372	0	759
01	RÉGIMEN GENERAL	2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	911	5.064	9.433	3.866	19.274
01	RÉGIMEN GENERAL	2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	67	84	0	0	151
01	RÉGIMEN GENERAL	2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales	178	546	108	0	832
01	RÉGIMEN GENERAL	2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	369	1.530	2.740	2.905	7.544
01	RÉGIMEN GENERAL	2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1.910	6.919	6.929	3.144	18.902
01	RÉGIMEN GENERAL	2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal	1.000	2.840	1.939	1.665	7.444
01	RÉGIMEN GENERAL	2841 Fabricación de máquinas herramienta para	373	1.266	1.717	0	3.356
01	RÉGIMEN GENERAL	2849 Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	794	2.233	1.665	1.735	6.427
01	RÉGIMEN GENERAL	2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	729	2.010	1.521	0	4.260
01	RÉGIMEN GENERAL	2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	434	2.001	1.136	0	3.571
01	RÉGIMEN GENERAL	2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	898	4.438	3.551	400	9.287
01	RÉGIMEN GENERAL	2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	355	1.185	793	458	2.791

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	129	672	1.121	0	1.922
01	RÉGIMEN GENERAL	2896 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	173	535	207	0	915
01	RÉGIMEN GENERAL	2899 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2.361	7.110	5.161	1.673	16.305
01	RÉGIMEN GENERAL	2910 Fabricación de vehículos de motor	167	658	2.071	57.975	60.871
01	RÉGIMEN GENERAL	2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1.039	3.104	3.914	1.219	9.276
01	RÉGIMEN GENERAL	2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	80	303	463	3.973	4.819
01	RÉGIMEN GENERAL	2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	987	4.836	28.403	37.375	71.601
01	RÉGIMEN GENERAL	3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes	1028	3.105	4.013	3.779	11.925
01	RÉGIMEN GENERAL	3012 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	301	593	187	0	1.081
01	RÉGIMEN GENERAL	3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario	172	841	3.379	11.263	15.655
01	RÉGIMEN GENERAL	3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	252	1.246	4.222	16.598	22.318
01	RÉGIMEN GENERAL	3091 Fabricación de motocicletas	51	212	413	0	676
01	RÉGIMEN GENERAL	3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	84	313	305	291	993
01	RÉGIMEN GENERAL	3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	37	94	108	0	239

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	751	2.166	1.518	2.208	6.643
01	RÉGIMEN GENERAL	3102 Fabricación de muebles de cocina (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.511	2.256	2.224	0	5.991
01	RÉGIMEN GENERAL	3103 Fabricación de colchones	311	1.012	1.631	950	3.904
01	RÉGIMEN GENERAL	3109 Fabricación de otros muebles ("La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal)	10.679	16.813	8.059	2.144	37.695
01	RÉGIMEN GENERAL	3211 Fabricación de monedas	5	12	0	0	17
01	RÉGIMEN GENERAL	3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1.206	1.040	741	0	2.987
01	RÉGIMEN GENERAL	3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	303	206	50	0	559
01	RÉGIMEN GENERAL	3220 Fabricación de instrumentos musicales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	129	225	113	0	467
01	RÉGIMEN GENERAL	3230 Fabricación de artículos de deporte (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	237	760	601	0	1.598
01	RÉGIMEN GENERAL	3240 Fabricación de juegos y juguetes (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	407	745	921	264	2.337
01	RÉGIMEN GENERAL	3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4.266	4.460	3.656	2.485	14.867
01	RÉGIMEN GENERAL	3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos (Aquellos productos que sean de metal)	143	279	343	0	765

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.542	3.199	1.755	251	6.747
01	RÉGIMEN GENERAL	3311 Reparación de productos metálicos	704	1.488	1.617	272	4.081
01	RÉGIMEN GENERAL	3312 Reparación de maquinaria	12.202	15.556	8.712	2.283	38.753
01	RÉGIMEN GENERAL	3313 Reparación de equipos electrónicos y ópticos	494	866	347	0	1.707
01	RÉGIMEN GENERAL	3314 Reparación de equipos eléctricos	778	1.976	2.214	1.422	6.390
01	RÉGIMEN GENERAL	3315 Reparación y mantenimiento naval	2.318	4.554	2.227	0	9.099
01	RÉGIMEN GENERAL	3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	220	1.047	1.254	281	2.802
01	RÉGIMEN GENERAL	3317 Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	539	778	1.394	1.003	3.714
01	RÉGIMEN GENERAL	3319 Reparación de otros equipos	781	840	313	0	1.934
01	RÉGIMEN GENERAL	3320 Instalación de máquinas y equipos industriales	3.177	5.265	3.679	1.135	13.256
01	RÉGIMEN GENERAL	3812 Recogida de residuos peligrosos (Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.)	162	356	280	0	798
01	RÉGIMEN GENERAL	3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	106	630	1.058	0	1.794
01	RÉGIMEN GENERAL	3831 Separación y clasificación de materiales (El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)	520	1.460	928	0	2.908
01	RÉGIMEN GENERAL	3832 Valorización de materiales ya clasificados (La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de fierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.)	525	2.745	2.427	254	5.951

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	0	
01	RÉGIMEN GENERAL	3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	447	634	990	0	2.071	
01	RÉGIMEN GENERAL	4211 Construcción de carreteras y autopistas (La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares)	1.286	7.641	5.413	1.279	15.619	
01	RÉGIMEN GENERAL	4212 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas (En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los ralles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica)	511	1.242	924	0	2.677	
01	RÉGIMEN GENERAL	4213 Construcción de puentes y túneles ("La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras)	971	2.691	2.203	336	6.201	
01	RÉGIMEN GENERAL	4221 Construcción de redes para fluidos (Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos)	735	1.651	482	0	2.868	
01	RÉGIMEN GENERAL	4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones (Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes)	3.616	4.068	1.558	505	9.747	
01	RÉGIMEN GENERAL	4299 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. (Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios")	2.171	5.121	2.498	1.335	11.125	
01	RÉGIMEN GENERAL	4321 Instalaciones eléctricas	47.096	62.506	38.577	13.451	161.630	
01	RÉGIMEN GENERAL	4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30.789	31.122	7.525	0	69.436	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	4329 Otras instalaciones en obras de construcción	16.888	18.381	7.285	1.808	44.362
01	RÉGIMEN GENERAL	4332 Instalación de carpintería (Solamente la instalación de carpintería metálica)	14.182	6.651	1.432	0	22.265
01	RÉGIMEN GENERAL	4399 Otras actividades de construcción especializada n.o.p. (Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo)	37.396	40.058	19.191	1.885	98.530
01	RÉGIMEN GENERAL	4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73.613	51.525	14.995	1.629	141.762
01	RÉGIMEN GENERAL	4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2.538	1.749	551	0	4.838
01	RÉGIMEN GENERAL	6110 Telecomunicaciones por cable (Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite")	2.176	5.048	10.333	22.508	40.065
01	RÉGIMEN GENERAL	6120 Telecomunicaciones inalámbricas	566	877	434	3.802	5.679
01	RÉGIMEN GENERAL	6130 Telecomunicaciones por satélite	156	283	807	0	1.246
01	RÉGIMEN GENERAL	6190 Otras actividades de telecomunicaciones	4.542	5.913	6.867	6.126	23.448
01	RÉGIMEN GENERAL	6203 Gestión de recursos informáticos (Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos)	1.273	2.899	4.242	6.836	15.250
01	RÉGIMEN GENERAL	6209 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación "montaje" de ordenadores personales)	15.620	36.958	46.418	64.400	163.396

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Régimen		Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones)	27.910	44.025	43.930	41.626	157.491
01	RÉGIMEN GENERAL	7120 Ensayos y análisis técnicos	5.152	12.739	11.664	2.724	32.279
01	RÉGIMEN GENERAL	8020 Servicios de sistemas de seguridad	1.447	3.554	4.832	6.099	15.932
01	RÉGIMEN GENERAL	8110 Servicios integrales a edificios e instalaciones (Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.)	8.400	14.118	17.996	22.344	62.858
01	RÉGIMEN GENERAL	8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios (Solamente la limpieza de maquinaria industrial)	4.241	10.238	14.478	22.335	51.292
01	RÉGIMEN GENERAL	9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos (Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación)	1.330	1.246	892	336	3.804
01	RÉGIMEN GENERAL	9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1.129	1.190	1.541	260	4.120
01	RÉGIMEN GENERAL	9512 Reparación de equipos de comunicación	2.397	2.247	1.110	949	6.703
01	RÉGIMEN GENERAL	9521 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1.571	1.153	478	399	3.601
01	RÉGIMEN GENERAL	9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1.820	1.340	515	0	3.675
01	RÉGIMEN GENERAL	9524 Reparación de muebles y artículos de menaje (Cuando se trate de muebles y artículos metálicos)	559	320	0	0	879

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	9525 Reparación de relojes y joyería	238	50	0	0	288
01	RÉGIMEN GENERAL	9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico (Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal)	2.318	1.486	109	294	4.207
		TOTALES	432.760	630.886	523.743	467.874	2.055.263

Códigos CNAE Compartidos

II. TABLA GENERAL CÓDIGOS CNAE DEL SECTOR DEL METAL/ (Datos ordenados de Mayor a Menor sobre el total de afiliados)

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

Régimen		Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	6209-Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación "montaje" de ordenadores personales)	15.620	36.958	46.418	64.400	163.396
01	RÉGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	47.096	62.506	38.577	13.451	161.630
01	RÉGIMEN GENERAL	7112-Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones)	27.910	44.025	43.930	41.626	157.491
01	RÉGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73.613	51.525	14.995	1.629	141.762
01	RÉGIMEN GENERAL	4399-Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p. (Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo)	37.396	40.058	19.191	1.885	98.530
01	RÉGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	987	4.836	28.403	37.375	71.601
01	RÉGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30.789	31.122	7.525	0	69.436
01	RÉGIMEN GENERAL	8110-Servicios integrales a edificios e instalaciones (Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.)	8.400	14.118	17.996	22.344	62.858

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	167	658	2.071	57.975	60.871
01	RÉGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	23.322	23.382	9.134	1.303	57.141
01	RÉGIMEN GENERAL	8122-Otras actividades de limpieza industrial y de edificios (Solamente la limpieza de maquinaria industrial)	4.241	10.238	14.478	22.335	51.292
01	RÉGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	16.888	18.381	7.285	1.808	44.362
01	RÉGIMEN GENERAL	6110-Telecomunicaciones por cable (Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite")	2.176	5.048	10.333	22.508	40.065
01	RÉGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12.202	15.556	8.712	2.283	38.753
01	RÉGIMEN GENERAL	3109-Fabricación de otros muebles ("La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal)	10.679	16.813	8.059	2.144	37.695
01	RÉGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6.175	15.866	9.044	1.950	33.035
01	RÉGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	5.152	12.739	11.664	2.724	32.279
01	RÉGIMEN GENERAL	2550-Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2.345	8.573	10.824	5.560	27.302
01	RÉGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4.693	11.692	7.089	3.088	26.562
01	RÉGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	781	2.561	5.518	15.958	24.818
01	RÉGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4.542	5.913	6.867	6.126	23.448

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cod.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	252	1.246	4.222	16.598	22.318
01	RÉGIMEN GENERAL	4332-Instalación de carpintería (Solamente la instalación de carpintería metálica)	14.182	6.651	1.432	0	22.265
01	RÉGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	911	5.064	9.433	3.866	19.274
01	RÉGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1.910	6.919	6.929	3.144	18.902
01	RÉGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2.778	8.324	5.620	753	17.475
01	RÉGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2.361	7.110	5.161	1.673	16.305
01	RÉGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1.447	3.554	4.832	6.099	15.932
01	RÉGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	172	841	3.379	11.263	15.655
01	RÉGIMEN GENERAL	4211-Construcción de carreteras y autopistas (La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares)	1.286	7.641	5.413	1.279	15.619
01	RÉGIMEN GENERAL	6203-Gestión de recursos informáticos (Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos)	1.273	2.899	4.242	6.836	15.250
01	RÉGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4.266	4.460	3.656	2.485	14.867
01	RÉGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2.472	5.930	3.998	1.543	13.943
01	RÉGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	3.177	5.265	3.679	1.135	13.256
01	RÉGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	1.028	3.105	4.013	3.779	11.925

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	4299-Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. (Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios")	2.171	5.121	2.498	1.335	11.125
01	RÉGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	508	1.465	3.008	5.530	10.511
01	RÉGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	1.146	2.953	4.517	1.386	10.002
01	RÉGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	1.004	2.724	4.984	1.158	9.870
01	RÉGIMEN GENERAL	4222-Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones (Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes)	3.616	4.068	1.558	505	9.747
01	RÉGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	898	4.438	3.551	400	9.287
01	RÉGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1.039	3.104	3.914	1.219	9.276
01	RÉGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1.726	3.606	3.247	661	9.240
01	RÉGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otros sistemas, grandes depósitos y contenedores de metal	937	4.219	4.011	0	9.167
01	RÉGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2.318	4.554	2.227	0	9.099
01	RÉGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	129	863	3.103	4.932	9.027
01	RÉGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1.281	4.121	3.108	0	8.510

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1.281	4.121	3.108	0	8.510
01	RÉGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	273	1.119	1.972	4.696	8.060
01	RÉGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	249	914	2.561	3.951	7.675
01	RÉGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	369	1.530	2.740	2.905	7.544
01	RÉGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	1.000	2.840	1.939	1.665	7.444
01	RÉGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	245	1.230	3.535	2.413	7.423
01	RÉGIMEN GENERAL	3299-Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.542	3.199	1.755	251	6.747
01	RÉGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2.397	2.247	1.110	949	6.703
01	RÉGIMEN GENERAL	3101-Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	751	2.166	1.518	2.208	6.643
01	RÉGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	794	2.233	1.665	1.735	6.427
01	RÉGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	778	1.976	2.214	1.422	6.390
01	RÉGIMEN GENERAL	4213-Construcción de puentes y túneles ("La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras)	971	2.691	2.203	336	6.201
01	RÉGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	189	638	2.218	3.123	6.168

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	3102-Fabricación de muebles de cocina (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	1.511	2.256	2.224	0	5.991
01	RÉGIMEN GENERAL	3832-Valorización de materiales ya clasificados (La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de fierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.)	525	2.745	2.427	254	5.951
01	RÉGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1.638	2.007	1.220	907	5.772
01	RÉGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	566	877	434	3.802	5.679
01	RÉGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	663	2.073	2.153	664	5.553
01	RÉGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	194	1.094	2.006	1.786	5.080
01	RÉGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	810	2.013	1.827	361	5.011
01	RÉGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	934	2.421	1.385	268	5.008
01	RÉGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no férricos	329	1.308	1.943	1.291	4.871
01	RÉGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2.538	1.749	551	0	4.838
01	RÉGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	80	303	463	3.973	4.819
01	RÉGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	131	577	2.238	1.345	4.291
01	RÉGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	729	2.010	1.521	0	4.260

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	9529-Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico (Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal)	2.318	1.486	109	294	4.207
01	RÉGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1.129	1.190	1.541	260	4.120
01	RÉGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	704	1.488	1.617	272	4.081
01	RÉGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	311	1.012	1.631	950	3.904
01	RÉGIMEN GENERAL	9321-Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos (Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación)	1.330	1.246	892	336	3.804
01	RÉGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	539	778	1.394	1.003	3.714
01	RÉGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1.820	1.340	515	0	3.675
01	RÉGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	242	1.184	1.292	932	3.650
01	RÉGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1.571	1.153	478	399	3.601
01	RÉGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	434	2.001	1.136	0	3.571
01	RÉGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	112	801	1.182	1.355	3.450
01	RÉGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	373	1.266	1.717	0	3.356
01	RÉGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	227	1.136	1.412	562	3.337

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	286	811	1.465	707	3.269
01	RÉGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1.206	1.040	741	0	2.987
01	RÉGIMEN GENERAL	3831-Separación y clasificación de materiales (El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)	520	1.460	928	0	2.908
01	RÉGIMEN GENERAL	4221-Construcción de redes para fluidos (Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos)	735	1.651	482	0	2.868
01	RÉGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	220	1.047	1.254	281	2.802
01	RÉGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	355	1.185	793	458	2.791
01	RÉGIMEN GENERAL	4212-Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas (En aquellos casos en los que el ensamble, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica)	511	1.242	924	0	2.677
01	RÉGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1.020	756	308	2.528
01	RÉGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	260	759	439	996	2.454
01	RÉGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	257	765	1.067	279	2.368
01	RÉGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	27	377	1.312	645	2.361
01	RÉGIMEN GENERAL	3240-Fabricación de juegos y juguetes (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	407	745	921	264	2.337

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	36	261	173	1.764	2.234	
01	RÉGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	40	159	1.475	465	2.139	
01	RÉGIMEN GENERAL	3900-Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	447	634	990	0	2.071	
01	RÉGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	781	840	313	0	1.934	
01	RÉGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	129	672	1.121	0	1.922	
01	RÉGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	106	630	1.058	0	1.794	
01	RÉGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	494	866	347	0	1.707	
01	RÉGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	187	399	428	641	1.655	
01	RÉGIMEN GENERAL	3230-Fabricación de artículos de deporte (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	237	760	601	0	1.598	
01	RÉGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	254	856	408	0	1.518	
01	RÉGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	16	33	408	937	1.394	
01	RÉGIMEN GENERAL	2434-Trefilado en frío	89	195	688	354	1.326	
01	RÉGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	26	273	271ç	715	1.285	
01	RÉGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	189	335	0	752	1.276	
01	RÉGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no férricos	113	316	460	380	1.269	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cod.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	117	680	435	1.267	
01	RÉGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	156	283	807	0	1.246	
01	RÉGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	301	593	187	0	1.081	
01	RÉGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	84	313	305	291	993	
01	RÉGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	173	535	207	0	915	
01	RÉGIMEN GENERAL	9524-Reparación de muebles y artículos de menaje (Cuando se trate de muebles y artículos metálicos)	559	320	0	0	879	
01	RÉGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	22	299	66	448	835	
01	RÉGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	178	546	108	0	832	
01	RÉGIMEN GENERAL	3812-Recogida de residuos peligrosos (Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.)	162	356	280	0	798	
01	RÉGIMEN GENERAL	3291-Fabricación de escobas, brochas y cepillos (Aquellos productos que sean de metal)	143	279	343	0	765	
01	RÉGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	118	269	372	0	759	
01	RÉGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	76	296	365	0	737	
01	RÉGIMEN GENERAL	0910-Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural (La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación)	49	40	0	616	705	
01	RÉGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	134	448	117	0	699	

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	51	212	413	0	676	
01	RÉGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	31	113	236	294	674	
01	RÉGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	115	313	202	0	630	
01	RÉGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	67	396	158	0	621	
01	RÉGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	303	206	50	0	559	
01	RÉGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	51	288	141	0	480	
01	RÉGIMEN GENERAL	3220-Fabricación de instrumentos musicales (Aquellos casos en los que los productos sean de metal)	129	225	113	0	467	
01	RÉGIMEN GENERAL	2431-Estrado en frío	10	119	177	0	306	
01	RÉGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	238	50	0	0	288	
01	RÉGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	0	240	0	256	
01	RÉGIMEN GENERAL	3099-Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	37	94	108	0	239	
01	RÉGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	39	94	53	0	186	
01	RÉGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	67	84	0	0	151	
01	RÉGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	40	91	0	0	131	
01	RÉGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	12	0	0	17	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	Códigos CNAE y Descripción	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales preciosos	14	0	0	0	14
01	RÉGIMEN GENERAL	2680-Fabricación de soportes magnéticos y ópticos (Solamente "la fabricación de soportes para disco duro")	1	0	0	0	1
		TOTALES	432.760	630.886	523.743	467.874	2.055.263

Códigos CNAE Compartidos

CNAE INDUSTRIA
I. TABLA CÓDIGOS CNAE SECTOR INDUSTRIA
 Afiliados al Régimen General distribuidos a 4 dígitos y por número de trabajadores de la Cuenta

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	781	2.561	5.518	15.958	24.818	
01	RÉGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	189	638	2.218	3.123	6.168	
01	RÉGIMEN GENERAL	2431-Estrado en frío	10	119	177	0	306	
01	RÉGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	117	680	435	1.267	
01	RÉGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1.281	4.121	3.108	0	8.510	
01	RÉGIMEN GENERAL	2434-Trefilado en frío	89	195	688	354	1.326	
01	RÉGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales preciosos	14	0	0	0	14	
01	RÉGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	129	863	3.103	4.932	9.027	
01	RÉGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	16	33	408	937	1.394	
01	RÉGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	26	273	271	715	1.285	
01	RÉGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no féreos	113	316	460	380	1.269	
01	RÉGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	194	1.094	2.006	1.786	5.080	
01	RÉGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	27	377	1.312	645	2.361	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	112	801	1.182	1.355	3.450	
01	RÉGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no féreos	329	1.308	1.943	1.291	4.871	
01	RÉGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4.693	11.692	7.089	3.088	26.562	
01	RÉGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	23.322	23.382	9.134	1.303	57.141	
01	RÉGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	254	856	408	0	1.518	
01	RÉGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	937	4.219	4.011	0	9.167	
01	RÉGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	22	299	66	448	835	
01	RÉGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	40	159	1.475	465	2.139	
01	RÉGIMEN GENERAL	2550-Foijá, estampación y embutición de metales: metalurgia de polvos	2.345	8.573	10.824	5.560	27.302	
01	RÉGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2.778	8.324	5.620	753	17.475	
01	RÉGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6.175	15.866	9.044	1.950	33.035	
01	RÉGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	934	2.421	1.385	268	5.008	
01	RÉGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1.638	2.007	1.220	907	5.772	
01	RÉGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1726	3.606	3.247	661	9.240	
01	RÉGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	67	396	158	0	621	
01	RÉGIMEN GENERAL	2592-Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	206	1.454	3.606	3.125	8.391	

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	663	2.073	2.153	664	5.553	
01	RÉGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1.020	756	308	2.528	
01	RÉGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2472	5.930	3.998	1.543	13.943	
01	RÉGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	1.146	2.953	4.517	1.386	10.002	
01	RÉGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	51	288	141	0	480	
01	RÉGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	189	335	0	752	1.276	
01	RÉGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	242	1.184	1.292	932	3.650	
01	RÉGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	134	448	117	0	699	
01	RÉGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	508	1.465	3.008	5.530	10.511	
01	RÉGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	39	94	53	0	186	
01	RÉGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	187	399	428	641	1.655	
01	RÉGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	115	313	202	0	630	
01	RÉGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	245	1.230	3.535	2.413	7.423	
01	RÉGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	273	1.119	1.972	4.696	8.060	
01	RÉGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	36	261	173	1.764	2.234	
01	RÉGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	0	240	0	256	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	131	577	2.238	1.345	4.291	
01	RÉGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	31	113	236	294	674	
01	RÉGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	810	2.013	1.827	361	5.011	
01	RÉGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	249	914	2.561	3.951	7.675	
01	RÉGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	40	91	0	0	131	
01	RÉGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	1.004	2.724	4.984	1.158	9.870	
01	RÉGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	260	759	439	996	2.454	
01	RÉGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	257	765	1.067	279	2.368	
01	RÉGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	286	811	1.465	707	3.269	
01	RÉGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	76	296	365	0	737	
01	RÉGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	227	1.136	1.412	562	3.337	
01	RÉGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	118	269	372	0	759	
01	RÉGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	911	5.064	9.433	3.866	19.274	
01	RÉGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	67	84	0	0	151	
01	RÉGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	178	546	108	0	832	

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	369	1.530	27.40	2.905	7.544
01	RÉGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1.910	6.919	6.929	3.144	18.902
01	RÉGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	1.000	2.840	1.939	1.665	7.444
01	RÉGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	373	1.266	1.717	0	3.356
01	RÉGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	794	2.233	1.665	1.735	6.427
01	RÉGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	729	2.010	1.521	0	4.260
01	RÉGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	434	2.001	1.136	0	3.571
01	RÉGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	898	4.438	3.551	400	9.287
01	RÉGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	355	1.185	793	458	2.791
01	RÉGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	129	672	1.121	0	1.922
01	RÉGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	173	535	207	0	915
01	RÉGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2.361	7.110	5.161	1.673	16.305
01	RÉGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	167	658	2.071	57.975	60.871

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, fabricación de remolques y semirremolques	1.039	3.104	3.914	1.219	9.276	
01	RÉGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	80	303	463	3.973	4.819	
01	RÉGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	987	4.836	28.403	37.375	71.601	
01	RÉGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	1.028	3.105	4.013	3.779	11.925	
01	RÉGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	301	593	187	0	1.081	
01	RÉGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	172	841	3.379	11.263	15.655	
01	RÉGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	252	1.246	4.222	16.598	22.318	
01	RÉGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	51	212	413	0	676	
01	RÉGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	84	313	305	291	993	
01	RÉGIMEN GENERAL	3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	37	94	108	0	239	
01	RÉGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	311	1.012	1.631	950	3.904	
01	RÉGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	12	0	0	17	
01	RÉGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1.206	1.040	741	0	2987	
01	RÉGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	303	206	50	0	559	
01	RÉGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4266	4460	3656	2485	14867	
		TOTALES	79.701	186.118	211.489	232.475	709.783	

II. TABLA GENERAL CÓDIGOS CNAE INDUSTRIA / (Datos ordenados de Mayor a Menor sobre el total de afiliados)

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

Régimen		CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2932-Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	987	4836	28403	37375	71601
01	RÉGIMEN GENERAL	2910-Fabricación de vehículos de motor	167	658	2071	57975	60871
01	RÉGIMEN GENERAL	2512-Fabricación de carpintería metálica	23322	23382	9134	1303	57141
01	RÉGIMEN GENERAL	2562-Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6175	15866	9044	1950	33035
01	RÉGIMEN GENERAL	2550-Foja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	2345	8573	10824	5560	27302
01	RÉGIMEN GENERAL	2511-Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	4693	11692	7089	3088	26562
01	RÉGIMEN GENERAL	2410-Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	781	2561	5518	15958	24818
01	RÉGIMEN GENERAL	3030-Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	252	1246	4222	16598	22318
01	RÉGIMEN GENERAL	2822-Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	911	5064	9433	3866	19274
01	RÉGIMEN GENERAL	2829-Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	1910	6919	6929	3144	18902
01	RÉGIMEN GENERAL	2561-Tratamiento y revestimiento de metales	2778	8324	5620	753	17475
01	RÉGIMEN GENERAL	2899-Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	2361	7110	5161	1673	16305
01	RÉGIMEN GENERAL	3020-Fabricación de locomotoras y material ferroviario	172	841	3379	11263	15655

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	3250-Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4266	4460	3656	2485	14867
01	RÉGIMEN GENERAL	2599-Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	2472	5930	3998	1543	13943
01	RÉGIMEN GENERAL	3011-Construcción de barcos y estructuras flotantes	1028	3105	4013	3779	11925
01	RÉGIMEN GENERAL	2651-Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	508	1465	3008	5530	10511
01	RÉGIMEN GENERAL	2611-Fabricación de componentes electrónicos	1146	2953	4517	1386	10002
01	RÉGIMEN GENERAL	2790-Fabricación de otro material y equipo eléctrico	1004	2724	4984	1158	9870
01	RÉGIMEN GENERAL	2893-Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	898	4438	3551	400	9287
01	RÉGIMEN GENERAL	2920-Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1039	3104	3914	1219	9276
01	RÉGIMEN GENERAL	2573-Fabricación de herramientas	1726	3606	3247	661	9240
01	RÉGIMEN GENERAL	2529-Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	937	4219	4011	0	9167
01	RÉGIMEN GENERAL	2442-Producción de aluminio	129	863	3103	4932	9027
01	RÉGIMEN GENERAL	2433-Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	1281	4121	3108	0	8510
01	RÉGIMEN GENERAL	2592-Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	206	1454	3606	3125	8391
01	RÉGIMEN GENERAL	2712-Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	273	1119	1972	4696	8060

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2751-Fabricación de electrodomésticos	249	914	2561	3951	7675
01	RÉGIMEN GENERAL	2825-Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	369	1530	2740	2905	7544
01	RÉGIMEN GENERAL	2830-Fabricación de maquinaria agraria y forestal	1000	2840	1939	1665	7444
01	RÉGIMEN GENERAL	2711-Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	245	1230	3535	2413	7423
01	RÉGIMEN GENERAL	2849-Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	794	2233	1665	1735	6427
01	RÉGIMEN GENERAL	2420-Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	189	638	2218	3123	6168
01	RÉGIMEN GENERAL	2572-Fabricación de cerraduras y herrajes	1638	2007	1220	907	5772
01	RÉGIMEN GENERAL	2593-Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	663	2073	2153	664	5553
01	RÉGIMEN GENERAL	2451-Fundición de hierro	194	1094	2006	1786	5080
01	RÉGIMEN GENERAL	2740-Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	810	2013	1827	361	5011
01	RÉGIMEN GENERAL	2571-Fabricación de artículos de cuchillería y cubtertería	934	2421	1385	268	5008
01	RÉGIMEN GENERAL	2454-Fundición de otros metales no féreos	329	1308	1943	1291	4871
01	RÉGIMEN GENERAL	2931-Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	80	303	463	3973	4819
01	RÉGIMEN GENERAL	2732-Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	131	577	2238	1345	4291
01	RÉGIMEN GENERAL	2891-Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	729	2010	1521	0	4260

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa					TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más		
01	RÉGIMEN GENERAL	3103-Fabricación de colchones	311	1012	1631	950	3904	
01	RÉGIMEN GENERAL	2630-Fabricación de equipos de telecomunicaciones	242	1184	1292	932	3650	
01	RÉGIMEN GENERAL	2892-Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	434	2001	1136	0	3571	
01	RÉGIMEN GENERAL	2453-Fundición de metales ligeros	112	801	1182	1355	3450	
01	RÉGIMEN GENERAL	2841-Fabricación de máquinas herramienta para	373	1266	1717	0	3356	
01	RÉGIMEN GENERAL	2815-Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	227	1136	1412	562	3337	
01	RÉGIMEN GENERAL	2813-Fabricación de otras bombas y compresores	286	811	1465	707	3269	
01	RÉGIMEN GENERAL	3212-Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1206	1040	741	0	2987	
01	RÉGIMEN GENERAL	2894-Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	355	1185	793	458	2791	
01	RÉGIMEN GENERAL	2594-Fabricación de pernos y productos de tornillería	444	1020	756	308	2528	
01	RÉGIMEN GENERAL	2811-Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	260	759	439	996	2454	
01	RÉGIMEN GENERAL	2812-Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	257	765	1067	279	2368	
01	RÉGIMEN GENERAL	2452-Fundición de acero	27	377	1312	645	2361	
01	RÉGIMEN GENERAL	2720-Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	36	261	173	1764	2234	
01	RÉGIMEN GENERAL	2540-Fabricación de armas y municiones	40	159	1475	465	2139	

Trabajadores de la Industria y los Servicios del Sector del Metal Afiliados ...

Cód.	Régimen Descripción	CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				TOTAL
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	2895-Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	129	672	1121	0	1922
01	RÉGIMEN GENERAL	2660-Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	187	399	428	641	1655
01	RÉGIMEN GENERAL	2521-Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	254	856	408	0	1518
01	RÉGIMEN GENERAL	2443-Producción de plomo, zinc y estaño	16	33	408	937	1394
01	RÉGIMEN GENERAL	2434-Treflado en frío	89	195	688	354	1326
01	RÉGIMEN GENERAL	2444-Producción de cobre	26	273	271	715	1285
01	RÉGIMEN GENERAL	2620-Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	189	335	0	752	1276
01	RÉGIMEN GENERAL	2445-Producción de otros metales no férreos	113	316	460	380	1269
01	RÉGIMEN GENERAL	2432-Laminación en frío	35	117	680	435	1267
01	RÉGIMEN GENERAL	3012-Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	301	593	187	0	1081
01	RÉGIMEN GENERAL	3092-Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	84	313	305	291	993
01	RÉGIMEN GENERAL	2896-Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho	173	535	207	0	915
01	RÉGIMEN GENERAL	2530-Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	22	299	66	448	835
01	RÉGIMEN GENERAL	2824-Fabricación de herramientas eléctricas manuales	178	546	108	0	832
01	RÉGIMEN GENERAL	2821-Fabricación de hornos y quemadores	118	269	372	0	759

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		CNAES INDUSTRIA Y SU DESCRIPCIÓN	Afiliados por Volumen de Empresa				
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	2814-Fabricación de otra grifería y válvulas	76	296	365	0	737
01	RÉGIMEN GENERAL	2640-Fabricación de productos electrónicos de consumo	134	448	117	0	699
01	RÉGIMEN GENERAL	3091-Fabricación de motocicletas	51	212	413	0	676
01	RÉGIMEN GENERAL	2733-Fabricación de dispositivos de cableado	31	113	236	294	674
01	RÉGIMEN GENERAL	2670-Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	115	313	202	0	630
01	RÉGIMEN GENERAL	2591-Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	67	396	158	0	621
01	RÉGIMEN GENERAL	3213-Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	303	206	50	0	559
01	RÉGIMEN GENERAL	2612-Fabricación de circuitos impresos ensamblados	51	288	141	0	480
01	RÉGIMEN GENERAL	2431-Estrado en frío	10	119	177	0	306
01	RÉGIMEN GENERAL	2731-Fabricación de cables de fibra óptica	16	0	240	0	256
01	RÉGIMEN GENERAL	3099-Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	37	94	108	0	239
01	RÉGIMEN GENERAL	2652-Fabricación de relojes	39	94	53	0	186
01	RÉGIMEN GENERAL	2823-Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	67	84	0	0	151
01	RÉGIMEN GENERAL	2752-Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	40	91	0	0	131
01	RÉGIMEN GENERAL	3211-Fabricación de monedas	5	12	0	0	17
01	RÉGIMEN GENERAL	2441-Producción de metales preciosos	14	0	0	0	14
		TOTALES	79.701	186.118	211.489	232.475	709.783

**CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO
I. TABLA CÓDIGOS CNAE INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO**

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. De Afiliados				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	704	1488	1617	272	4081
01	RÉGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12202	15556	8712	2283	38753
01	RÉGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	494	866	347	0	1707
01	RÉGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	778	1976	2214	1422	6390
01	RÉGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2318	4554	2227	0	9099
01	RÉGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	220	1047	1254	281	2802
01	RÉGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	539	778	1394	1003	3714
01	RÉGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	781	840	313	0	1934
01	RÉGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	3177	5265	3679	1135	13256
01	RÉGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	106	630	1058	0	1794
01	RÉGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	447	634	990	0	2071
01	RÉGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	47096	62506	38577	13451	161630
01	RÉGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	30789	31122	7525	0	69436
01	RÉGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	16888	18381	7285	1808	44362

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. De Afiliados				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	73613	51525	14995	1629	141762
01	RÉGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	2538	1749	551	0	4838
01	RÉGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	566	877	434	3802	5679
01	RÉGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4542	5913	6867	6126	23448
01	RÉGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	5152	12739	11664	2724	32279
01	RÉGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1447	3554	4832	6099	15932
01	RÉGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1129	1190	1541	260	4120
01	RÉGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2397	2247	1110	949	6703
01	RÉGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1571	1153	478	399	3601
01	RÉGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1820	1340	515	0	3675
01	RÉGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	238	50	0	0	288
		TOTALES	211.708	228.263	120.986	43.643	604.600

II. TABLA GENERAL CÓDIGOS CNAES SECTOR SERVICIOS (Datos ordenados de Mayor a Menor sobre el total de afiliados)

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

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. De Afiliados				TOTAL
Cód.	Descripción		1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	
01	RÉGIMEN GENERAL	4321-Instalaciones eléctricas	47096	62506	38577	13451	161630
01	RÉGIMEN GENERAL	4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	73613	51525	14995	1629	141762
01	RÉGIMEN GENERAL	4322-Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	30789	31122	7525	0	69436
01	RÉGIMEN GENERAL	4329-Otras instalaciones en obras de construcción	16888	18381	7285	1808	44362
01	RÉGIMEN GENERAL	3312-Reparación de maquinaria	12202	15556	8712	2283	38753
01	RÉGIMEN GENERAL	7120-Ensayos y análisis técnicos	5152	12739	11664	2724	32279
01	RÉGIMEN GENERAL	6190-Otras actividades de telecomunicaciones	4542	5913	6867	6126	23448
01	RÉGIMEN GENERAL	8020-Servicios de sistemas de seguridad	1447	3554	4832	6099	15932
01	RÉGIMEN GENERAL	3320-Instalación de máquinas y equipos industriales	3177	5265	3679	1135	13256
01	RÉGIMEN GENERAL	3315-Reparación y mantenimiento naval	2318	4554	2227	0	9099
01	RÉGIMEN GENERAL	9512-Reparación de equipos de comunicación	2397	2247	1110	949	6703
01	RÉGIMEN GENERAL	3314-Reparación de equipos eléctricos	778	1976	2214	1422	6390
01	RÉGIMEN GENERAL	6120-Telecomunicaciones inalámbricas	566	877	434	3802	5679
01	RÉGIMEN GENERAL	4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	2538	1749	551	0	4838

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Régimen		CNAES INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Núm. De Afiliados				
			1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 o más	TOTAL
01	RÉGIMEN GENERAL	9511-Reparación de ordenadores y equipos periféricos	1129	1190	1541	260	4120
01	RÉGIMEN GENERAL	3311-Reparación de productos metálicos	704	1488	1617	272	4081
01	RÉGIMEN GENERAL	3317-Reparación y mantenimiento de otro materia de transporte	539	778	1394	1003	3714
01	RÉGIMEN GENERAL	9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	1820	1340	515	0	3675
01	RÉGIMEN GENERAL	9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1571	1153	478	399	3601
01	RÉGIMEN GENERAL	3316-Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	220	1047	1254	281	2802
01	RÉGIMEN GENERAL	3900-Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	447	634	990	0	2071
01	RÉGIMEN GENERAL	3319-Reparación de otros equipos	781	840	313	0	1934
01	RÉGIMEN GENERAL	3822-Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	106	630	1058	0	1794
01	RÉGIMEN GENERAL	3313-Reparación de equipos electrónicos y ópticos	494	866	347	0	1707
01	RÉGIMEN GENERAL	6130-Telecomunicaciones por satélite	156	283	807	0	1246
01	RÉGIMEN GENERAL	9525-Reparación de relojes y joyería	238	50	0	0	288
		TOTALES	2111.708	228.263	120.986	43.643	604.600

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

PROVINCIA	INDUSTRIA	SERVICIOS
ÁLAVA	21557	3983
ALBACETE	5678	6255
ALICANTE	11798	19724
ALMERÍA	1936	6848
ASTURIAS	1260	1259
ÁVILA	4336	6078
BADAJOS	4186	18112
BALEARES	115955	76322
BARCELONA	10179	4491
BURGOS	1913	3786
CÁCERES	10094	13085
CÁDIZ	7492	7165
CANTABRIA	6942	6234
CASTELLÓN	10566	7491
CEUTA	13756	16518
CIUDAD REAL	1930	2357
CÓRDOBA	11879	11740
CORUÑA, LA	2994	7692
CUENCA	2565	2804
GERONA	36671	7219
GRANADA	2215	4684
GUADALAJARA	4100	3030
GUIPÚZCOA	8677	5694

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	INDUSTRIA	SERVICIOS
HUELVA	4399	4855
HUESCA	5594	7467
JAÉN	5427	4208
LEÓN	2211	3646
LÉRIDA	74587	112567
LUGO	5803	18397
MADRID	15719	18822
MÁLAGA	31930	9133
MELILLA	4029	2605
MURCIA	22889	12752
NAVARRA	4848	1436
ORENSE	2842	12287
PALENCIA	27097	13164
PALMAS, LAS	1461	3773
PONTEVEDRA	2207	10901
RIOJA, LA	13445	6765
SALAMANCA	931	1533
SEGOVIA	18553	22910
SEVILLA	2712	1466
SORIA	10408	12679
TARRAGONA	2027	1678
TENERIFE	9889	7489
TERUEL	49040	31299
TOLEDO	14017	7143
VALENCIA	39137	16435
VALLADOLID	594	1357
VIZCAYA	39140	14400
ZAMORA	73	385
ZARAGOZA	95	477
TOTAL	709.783	604.600

**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	115955	MADRID	112567
MADRID	74587	BARCELONA	76322
VALENCIA	49040	VALENCIA	31299
ZARAGOZA	39140	SEVILLA	22910
VIZCAYA	39137	ALICANTE	19724
GUIPÚZCOA	36671	MURCIA	18822
NAVARRA	31930	MÁLAGA	18397
PONTEVEDRA	27097	BALEARES	18112
ASTURIAS	22889	CORUÑA, A	16518
ÁLAVA	21557	VIZCAYA	16435
SEVILLA	18553	ZARAGOZA	14400
MURCIA	15719	PONTEVEDRA	13164
VALLADOLID	14017	CÁDIZ	13085
CORUÑA, A	13756	ASTURIAS	12752
CANTABRIA	13445	TARRAGONA	12679
GERONA	11879	PALMAS, LAS	12287
ALICANTE	11798	GERONA	11740
CÓRDOBA	10566	TENERIFE	10901
TARRAGONA	10408	NAVARRA	9133
BURGOS	10179	GRANADA	7692
CÁDIZ	10094	CÓRDOBA	7491
TOLEDO	9889	TOLEDO	7489
JAÉN	8677	LLEIDA	7467
CASTELLÓN	7492	GUIPÚZCOA	7219
CIUDAD REAL	6942	CASTELLÓN	7165

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	INDUSTRIA	PROVINCIA	SERVICIOS
MÁLAGA	5803	VALLADOLID	7143
ALBACETE	5678	ALMERÍA	6848
LLEIDA	5594	CANTABRIA	6765
RIOJA, LA	5427	ALBACETE	6255
PALENCIA	4848	CIUDAD REAL	6234
LEÓN	4399	BADAJOS	6078
BADAJOS	4336	JAÉN	5694
BALEARES	4186	LEÓN	4855
HUESCA	4100	HUELVA	4684
OURENSE	4029	BURGOS	4491
GRANADA	2994	RIOJA, LA	4208
PALMAS, LAS	2842	ÁLAVA	3983
SORIA	2712	CÁCERES	3786
GUADALAJARA	2565	SALAMANCA	3773
HUELVA	2215	LUGO	3646
LUGO	2211	HUESCA	3030
TENERIFE	2207	GUADALAJARA	2804
TERUEL	2027	OURENSE	2605
ALMERÍA	1936	CUENCA	2357
CUENCA	1930	TERUEL	1678
CÁCERES	1913	SEGOVIA	1533
SALAMANCA	1461	SORIA	1466
ÁVILA	1260	PALENCIA	1436
SEGOVIA	931	ZAMORA	1357
ZAMORA	594	ÁVILA	1259
MELILLA	95	MELILLA	477
CEUTA	73	CEUTA	385
TOTAL	709.783	TOTAL	604.600



CAPÍTULO 3

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







Contenido, Afectación y Remisiones a la Negociación Colectiva en el IV Convenio Colectivo Estatal

El día 3 de noviembre de 2021, CONFEMETAL, CCOO 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 de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Resolución de 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, desde el punto de vista de la estructura negocial, sigue, 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, no aborda las novedades incluidas en esta norma, de forma que algunas materias reguladas en éste, reservadas al ámbito estatal de negociación, como son las "modalidades de contracción", han quedado derogadas y/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 I, está dominada tradicionalmente por el nivel sectorial provincial. Consciente de esa realidad, el CEM no regula ni tiene como fin, negociar condiciones de trabajo de carácter económico, ni la ordenación del tiempo de trabajo, sino un conjunto de materias, entre ellas, todas las reservadas al ámbito estatal por el art. 84.4 ET y alguna otra respecto de la cuál entienden las organizaciones firmantes que resulta adecuada una ordenación común.

El CEM es un convenio para convenir, o mejor un convenio colectivo marco impropio o mixto, que en parte regula condiciones generales



de trabajo y en parte la estructura de la negociación del Sector como un convenio colectivo marco. Este tipo de convenio colectivo estatutario mixto, no es usual en el sistema de negociación colectiva española, dominada por convenios de corte tradicional. En el Convenio Estatal tácitamente, las partes negociadoras han acordado acotar la libertad que les otorga el Estatuto de los Trabajadores para regular, dentro del respeto a las leyes, “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales” (Art. 85.1 ET), y “materias de Seguridad Social” (Art. 43, 238 y 239 de la LGSS), ya que regula, como se ha dicho, con independencia de las materias de contenido mínimo obligatorio establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las “reservadas” al ámbito estatal (Art. 84.4 ET), reserva relativa, ya que el CEM remite a su vez a la negociación de ámbito inferior el desarrollo y concreción de numerosos aspectos de las mismas, de manera que no agota su negociación, en su inequívoco deseo de no invadir ni vaciar de contenido a los convenios colectivos provinciales.

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

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

La eficacia jurídica normativa del CEM conlleva su aplicación automática e imperativa a las empresas y trabajadores afectados, lo que excluye la posibilidad de un contrato de trabajo que establezca



condiciones contrarias a las establecidas en el mismo o renuncias de los trabajadores, o que se sometan a mecanismos de aceptación individual. El incumplimiento de lo establecido en el CEM por parte de los trabajadores y los empresarios individuales acarrea para estos una responsabilidad exigible judicialmente.

Las organizaciones sindicales y empresariales signatarias del CEM, siguiendo lo dispuesto en el art. 83.2 ET, han pactado la estructura negocial del Sector, estableciendo en el art. 10 que este se estructura, como se ha señalado en el Capítulo 1, 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 que sustituyan a los provinciales.
 - Los convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM).
3. **Ámbito de empresa.** Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existentes o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

Con esta estructura de la negociación colectiva, el Sector del Metal pretende terminar con la llamada negociación en cascada, acotando los ámbitos y niveles de negociación a los actualmente existentes.

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



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

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

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

- Ámbito funcional.
- Estructura de la negociación del Sector.
- Normas de concurrencia.
- Formación y cualificación profesional.
- Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
- Regulación de los Órganos Paritarios para la prevención de riesgos laborales.
- Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal y para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción.
- Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores del Sector del Metal y de las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, sobre prevención de riesgos laborales. Homologación.

- Diseño, ejecución y expedición de las Tarjetas Profesionales del Sector del Metal: TPM y TPC.
- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.

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

Sobre esta cuestión el profesor Salvador del Rey¹ mantiene que a pesar de que el art. 83.2 ET y el art. 84.3 no establecen una distinción jerárquica entre el nivel estatal y el de Comunidad Autónoma, lo cierto es que el estatal, “al disponer de la posibilidad de determinar las materias que se pueden negociar en los distintos niveles, es el que ostenta el máximo poder de determinación en la estructura supraempresarial de la negociación colectiva”, dotándole el ET del máximo poder decisorio.

En relación con este asunto, la Resolución de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, relativa a la publicación del “Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV”, suscrito por las representaciones de Confebask, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, establece la estructura de la negociación en dicha Comunidad Autónoma y otorga prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos estatutarios territoriales e interterritoriales de dicha Comunidad, frente a otros convenios o acuerdos de ámbito estatal que puedan concurrir con ellos. En su artículo 4º, señala que la prioridad aplicativa

1. “Estructura de la negociación colectiva, prioridad aplicativa del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la Reforma Laboral de 2012”. Colección Informes y Estudios. Ministerio de Empleo.



que se otorga se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las materias reservadas al ámbito estatal en el art. 84.4 ET, materias que han sido negociadas en el CEM al estar reservadas al ámbito estatal.

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

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

En el Capítulo II, 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 las cláusulas contenidas en los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal (convenios colectivos provinciales, subsectoriales, autonómicos, o de empresa o grupo de empresas) que regulen todas o alguna de las referidas materias reservadas señaladas, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que establece el propio CEM para los convenios colectivos de empresa (dejando a salvo la prioridad aplicativa de estos), o grupo de empresas.



A pesar de que por el tiempo transcurrido (6 años) consideramos que no deben existir ya convenios colectivos de empresa vigentes firmados antes del 19 de junio de 2017, que se hubieran excluido del convenio estatal, el IV CEM mantiene la Disposición Adicional Sexta establece 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 ET, sino de exclusión de lo pactado en el CEM en los términos señalados, y con las salvedades que se señalan más adelante en relación con la formación mínima en prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el art. 14 del CEM sobre 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 (caso de Álava).

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 ET, convenios negociados de acuerdo con el conjunto normativo del Título III del ET.

Esto conlleva a que no es aplicable la prohibición de concurrencia cuando se produce una colisión entre un convenio colectivo estatutario (el CEM) y otro extraestatutario (Álava). Los posibles conflictos entre ambos se resuelven a través de la aplicación del principio de



jerarquía normativa, ya que el convenio estatutario (CEM) tiene la consideración jurídica de fuente del derecho, al contrario que el convenio extraestatutario o de eficacia limitada, que solo afecta por su carácter contractual a las partes que lo suscriben, sus representados y los trabajadores que se adhieran libremente al mismo, por lo que prevalece el convenio estatutario sobre el de eficacia limitada.

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

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

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

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



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

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

Los criterios generales sobre estas materias a día de hoy aun no han sido negociados entre las partes suscriptoras del CEM.

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

El CEM aborda la definición de su ámbito funcional cumpliendo el mandato del art. 85.3 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 en su Anexo I los CNAE del Sector.

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, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional del CEM, siendo de aplicación este a los trabajadores que realicen esas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), 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 en los contratos para la formación en alternancia no existe período de prueba.

En materia de contratación, los negociadores de los convenios colectivos de ámbito inferior deben tener en cuenta lo señalado sobre que el CEM no recoge las novedades establecidas en el RDL 32/2021, de la reforma laboral. Lo recogido en el Capítulo 9 sobre modalidades de contratación, se refiere a la regulación anterior a dicha norma.



Con efectos de 1.1.2022, 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 10ª del ET. No obstante, en los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 1.1.2022, 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 9ª de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estableció el plazo de un año (hasta el 8.7.2013), para que los convenios colectivos adaptaran su sistema de clasificación sustituyendo las categorías por grupos profesionales.

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

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

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

El CEM trata la materia “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 III del Convenio.

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

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

El IV CEM incluye en los criterios generales de la clasificación lo establecido en el artículo 9 del RD 902/2020, sobre igualdad retributiva,



acerca de la definición de los grupos profesionales señalando que se deben ajustar al principio de igualdad e igual valor.

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

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

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

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

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

También, debe tenerse en cuenta, que en materia de clasificación, la letra d) del artículo 84.2 del ET, establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en relación con “la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los



trabajadores”; lo cual supone reconocer a este nivel de negociación (posibilidad que el art. 84.4 ET niega en cambio el convenio colectivo autonómico), la facultad de afectar al sistema de clasificación establecido en el CEM, esto es, los convenios de empresa pueden descolgarse de este.

El sistema de clasificación está relacionado estrechamente con los ascensos y con la formación profesional (art. 17; 24.2; y 23.3 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 este Capítulo se recoge la obligación establecida en el artículo 34.9 ET sobre registro de jornada para establecer un sistema de control y de registro horario de todas las personas trabajadoras reflejando la hora de inicio y de salida.

Se realiza una regulación genérica del teletrabajo y del trabajo a distancia. En ambas cuestiones se procede a remitir a la negociación



colectiva o a los acuerdos de empresa la concreción del tiempo de trabajo efectivo, la identificación de los puestos de trabajo y las funciones que pueden realizarse en trabajo a distancia y teletrabajo, así como la compensación y determinación de las cuantías de carácter económico.

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

En materia de Régimen Disciplinario, además de tipificar las infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, se tipifican y gradúan también los incumplimientos de las obligaciones previstas en el art. 29 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En los casos de acoso sexual y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción correspondiente, se prevé un procedimiento de actuación que debe llevarse a cabo por la Dirección de empresa.

Producida la denuncia correspondiente, se inicia la apertura de expediente informativo, creándose una Comisión de dos personas, y si lo solicita la víctima también un miembro de la RLT, para averiguar los hechos, dando audiencia a todos los intervinientes, 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 personas trabajadoras, en línea con lo previsto en la normativa europea sobre desplazamientos transnacionales, tanto para garantizar a los trabajadores las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de destino, sin perjuicio de la aplicación de otras más





favorables derivadas de su contrato de trabajo o de su convenio colectivo, como también las relativas a atención sanitaria, gastos de desplazamiento, permisos, incapacidad temporal, etc.

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

Se regulan en los traslados, aspectos como la permuta, reagrupamiento familiar, 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 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 que los trabajadores tienen derecho “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 art. 23.2 ET sobre que “En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos (de promoción y formación profesional), que se acomodaran a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo”, se podrá negociar un sistema autónomo, solidario, objetivo y transparente complementario del actual modelo de Formación Profesional para el Empleo (FPE), que asegure una formación de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas y trabajadores del Sector.





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

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

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

Conforme a lo recomendado sobre 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, el CEM en sus Anexos II y IV establece respectivamente, como desarrollo de lo pactado en el Capítulo XVII y XVIII, los contenidos formativos mínimos de carácter obligatorio en materia prevención de riesgos laborales para los trabajadores del Sector del Metal, así como para los trabajadores del Sector del Metal que realizan su actividad en obras de construcción.

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

1. Aquellos que hubieran recibido por su empresa una formación en prevención de riesgos superior a la mínima pactada en el Convenio



Estatal, pudiendo solicitar a la Comisión Paritaria, mediante escrito debidamente razonado, su validación.

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

A tal efecto, la entidad que solicite la validación debe presentar la siguiente documentación: copia de la comunicación a la RTL sobre la solicitud de validación de la acción formativa, y/o cualquier otra 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 Nº de Resolución de la Validación en todos los diplomas entregados a los trabajadores participantes que realicen la acción formativa aprobada con indicación previa que valida la formación de oficio.
- El pago de una tasa de validación.

2. También estarían excluidos los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, negociados antes de la publicación del II CEM en el BOE (19.06.2017), si es que en 2021 aún estaba alguno vigente, ya que la Disposición Adicional Quinta, establece que estas empresas quedan exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en el CEM, si así lo hubieran acordado, de conformidad con la legislación vigente, y manifestado de forma expresa, manteniendo dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, esto es, hasta la fecha de expiración establecida en el mismo.

Dicha Disposición utiliza la palabra “exceptuar”, no habla de descuelgue. No estamos ante un supuesto de inaplicación de condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de las enumeradas en el art. 82.3 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 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 CE, que establece el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral.

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

La seguridad e higiene en el trabajo tiene por objeto la tutela integral de la salud del trabajador o lo que es lo mismo, la protección de su vida y su integridad física y moral. En este sentido, el art. 15 CE proyectaría su eficacia protectora sustrayendo de modo absoluto los



bienes jurídicos “vida” e “integridad física y moral” de las eventuales lesiones que en ellos pudieran causarse y que fueran debidos, entre otras, a las necesidades de la organización productiva.

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

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

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



Las empresas deben saber que la formación establecida del CEM no exime ni garantiza el cumplimiento ante la autoridad laboral de la obligación legal establecida en el art. 19 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:

- a) El personal directivo.
- b) El personal de oficina.
- c) Los trabajadores de áreas de producción y/o mantenimiento.
- d) Los trabajadores con funciones preventivas de nivel básico.

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

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

La formación para trabajadores de las áreas de producción y/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 de carácter específico sobre la actividad que se desarrolle, con el siguiente contenido:

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

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

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

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

- Las actividades del CNAE 24: entre otras, trabajos de fabricación, producción y transformación del hierro, del acero y de los metales no férreos, y primera transformación (fabricación del acero, fundición de metales, fabricación de moldes, fabricación de tubos y similares).
- Las actividades del CNAE 30.1 y 33.15: trabajos de construcción, reparación y mantenimiento naval en astilleros y muelles.
- Operarios en trabajos de forja.
- Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte.
- Operarios en trabajos de instalación de quipos contra incendios.
- 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 y/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 (TICs).
- 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 y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparación de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecánicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes).
- Conductores de grúas móviles autopropulsadas.
- Actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio.

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

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

- Los autónomos sin trabajadores a su cargo, cuando sean contratados por una empresa del Sector del Metal para realizar obras o servicios en sus instalaciones, que sean consideradas como propia actividad. La empresa tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte del autónomo, entre ella la establecida en el CEM.

- Los autónomos sin trabajadores a su cargo, que compartan centro de trabajo con empresas del Sector del Metal o sean subcontratados por una empresa del Sector, deben cumplir con el art. 24 LPRL sobre coordinación de actividades empresariales y, por ello, se le podría exigir la formación mínima establecida en el CEM.
- Los autónomos con trabajadores a su cargo, deben garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y si realizan actividades incluidas en el ámbito funcional del CEM, formar a los trabajadores y así mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el CEM.
- Los autónomos sin trabajadores a su cargo, que no compartan centro de trabajo con ninguna empresa y no realicen trabajos como subcontrata de otras empresas del Sector del Metal, no se les aplica la LPRL ni, por lo tanto, el CEM.

Como se ha señalado, la formación en técnicas preventivas específicas atenderá de forma preeminente a los riesgos y medidas preventivas que estén vinculados a la actividad que se desempeñe, teniendo en cuenta que cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, este deberá recibir la formación que aglutine el mayor porcentaje o tiempo de la prestación laboral. En todo caso, en el plazo de cuatro 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 y/o mantenimiento, nuevas o tradicionales, del Sector del Metal, cuyos contenidos formativos no hayan sido aun regulados en el CEM, deberán tener una formación similar y de igual duración que las ya establecidas, debiendo ser impartidas también de manera presencial. No obstante, las partes interesadas de estos oficios nuevos o tradicionales, del Sector, podrán solicitar a la Comisión Paritaria del Sector del Metal que proponga a la Comisión Negociadora la inclusión o establecimiento de esos contenidos formativos.

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

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

La formación establecida en el CEM para los trabajadores del Sector del Metal que no entran en obras de construcción, deberá impartirse por las empresas en el plazo máximo de 4 años, a razón de al menos un cuarto de sus plantillas por cada año y ello desde la entrada en vigor de los contenidos formativos el 1 de octubre de 2017.

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

El CEM establece la impartición obligatoria de una acción de reciclaje de una duración mínima de 4 horas a impartir cada 4 años, de forma presencial o en teleformación para directivos y personal de oficina, consistiendo en los mismos contenidos fijados a los directivos, personal de oficina o la parte 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 de manera continuada alejado del Sector durante al menos un año.

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

Para los trabajadores del Sector del Metal que realizan su actividad en obras de construcción, se dispone en la Disposición Transitoria Tercera que cuando hubieran transcurrido 4 años, contados a partir del 1.10.2017, desde la finalización de la formación en materia preventiva recibida por el trabajador, las empresas dispondrán de un máximo de 18 meses para impartir la acción de reciclaje prevista en el artículo 109 para las mismas: responsables y técnico de ejecución; mandos intermedios; personal administrativo; y personal de oficio, todos los contenidos se impartirán de manera presencial a excepción de los dirigidos a los administrativos que podrá ser en teleformación.

Cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculada a diferentes oficios, el reciclaje se atenderá 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:

- a) Cuando se trate del uso, por necesidades de demanda formativa, de instalaciones distintas de las que sirvieron para obtener la homologación, previo aviso a la FMF de esta circunstancia.
- b) La impartición de contenidos formativos singulares y muy especializados, dentro de un determinado módulo formativo, debiendo quedar debidamente razonada y justificada esta circunstancia ante la FMF con carácter previo a su impartición.

- c) 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 mujeres y hombres 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 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 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el CEM en las materias y formas establecidas en el art. 82.3 ET.

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

- Las partes deben hacer constar por escrito a la Comisión Paritaria las divergencias que les separan, las gestiones realizadas y los puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 4 días desde la recepción de la documentación.
- La resolución se formalizará por escrito, en el plazo máximo de siete 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 a los planes de igualdad o el diagnóstico de situación y la brecha salarial, tras los cambios efectuados por el RD-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 en el 13-14% de los trabajadores ocupados, y esto en su mayoría en puestos administrativos, comerciales, técnicos en 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 por sus características requiere de una regulación específica en materias como: prevención de riesgos, empleo, subcontratación, trabajo en fines de semana y festivos, productividad, etc. En materia de prevención se atienen a lo dispuesto en el CEM.

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

En el Capítulo sobre Protección de datos de carácter personal y garantías digitales que recoge lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y

Garantía de los derechos digitales, en materia laboral. Uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos, sistemas de geolocalización, etc.

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

En las Disposiciones Adicionales se establece lo siguiente:

En la Disposición Adicional Primera se dice que se adoptará el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado por el Tribunal Laboral de Cataluña para uso de la Comisión Paritaria.

En la Disposición Adicional Cuarta se establecen los convenios colectivos de ámbito inferior deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.

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

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

En definitiva, los convenios colectivos de ámbito inferior pueden abordar la negociación de las materias que convencional (CEM) y legalmente (ET, LPRL y LI) se les encomienda. También, pueden negociar cuando no se trate de materias reservadas al ámbito estatal, o



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

tratándose de ellas no hubieran sido objeto de regulación en el mismo, o este delegue su negociación al ámbito inferior y, en todos los casos, dejando siempre a salvo los aspectos afectados por la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Igualmente, podrán negociar las materias no reservadas al ámbito estatal.





CAPÍTULO 4

PANORAMA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL





Panorama General

El año 2021, el PIB, en términos reales, fue un -6,4% inferior al de 2019 (año previo a la crisis sanitaria y económica originada por la pandemia), continuando la pérdida de peso en el mismo de las rentas empresariales, así como la caída de la productividad y el aumento de los costes laborales unitarios.

El balance fue positivo para el empleo, acabando el año con cifras positivas, que superaron incluso los niveles de finales de 2019, en términos efectivos (descontando ERTE). Sin embargo, en diciembre de 2021 se observó cierta pérdida de intensidad en la recuperación. Además, para el conjunto del año, conviene señalar que en promedio el empleo efectivo se situaba por debajo de las cifras anteriores al COVID-19.

La inflación alcanzó su nivel más alto desde el año 1992, el 6,5%, siendo la crisis energética el principal factor que provoca el incremento creciente de los precios, frenando la recuperación de la actividad y generando una enorme incertidumbre, factores éstos que se han visto agravados en 2022 por la invasión de Ucrania, el impacto de los fondos europeos en nuestra economía, la política fiscal del Gobierno, y el menor crecimiento mundial y su repercusión en nuestras exportaciones de bienes y servicios.

La negociación colectiva volvió a estar mediatizada tanto por la pandemia, como por el IPC, ambas cuestiones marcaron el proceso, el ritmo y las formas de negociación.

Las empresas asumieron a lo largo del año importantes subidas de costes de producción de materias primas y energéticas, que apenas se trasladaron a los precios finales, como mostró una inflación subyacente en tasas moderadas del 2,1%. Además, soportaron nuevos costes laborales, como la subida del SMI, que desde 2019 se ha incrementado un 31%, 229 euros.

En 2021 se registraron 2.886 convenios colectivos con efectos económicos conocidos y registrados para ese año, que afectaron a 813.897 empresas y a 7.677.139 trabajadores, el 68,79% de los cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2021.

En los 2.886 convenios se incluyen:

- 735 convenios firmados en 2021, aplicables a 3.287.999 trabajadores, de ellos 203 son de sector o de grupo de empresas —3.121.350 trabajadores— y 532 de empresa —166.649 trabajadores.
- 2.151 convenios firmados en años anteriores a 2021, que pactan una variación salarial para dicho año, que afectan a 4.389.140 trabajadores. Hay que tener presente que a inicios de 2021 se activaron, a efectos estadísticos, las revisiones salariales ya incorporadas en convenios plurianuales registrados en años anteriores, de ellos 203 son de sector o de grupo de empresas —3.121.350 trabajadores— y 532 de empresa —166.649 trabajadores.

Este dato pone de manifiesto un descenso de los convenios con efectos económicos conocidos y registrados para 2021, aunque no de los trabajadores cubiertos por los mismos, si se compara con las cifras de 2020, período en el que había 3.024 convenios registrados, con efectos económicos en dicho año y de los que se conoce la variación salarial pactada, aplicables a 946.063 empresas y 7.665.586 trabajadores —el 69,69% de los cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2020—. Esto se debe principalmente a la existencia de un menor número de revisiones salariales en 2021 ante la ralentización de la negociación colectiva el año pasado en los peores meses de la pandemia.

La variación salarial pactada en las negociaciones que despliegan efectos económicos en 2021, registradas hasta 31 de diciembre, se sitúa en el 1,47% —1,89% en diciembre de 2020—, siendo en los convenios firmados en 2021 del 1,48% —1,56% en el mismo mes de

2020— y en los suscritos en años anteriores del 1,47% —1,92% en diciembre de 2020—.

Atendiendo al ámbito funcional, hasta 31 de diciembre de 2021, los convenios sectoriales y de grupo de empresas pactaron una variación salarial del 1,50% y los de empresa del 1,10%.

En los convenios sectoriales de ámbito nacional la variación salarial es del 1,17%, en los autonómicos —incluidas las comunidades uniprovinciales— del 1,90% y en los de ámbito provincial del 1,66%.

Por sectores de actividad, la construcción registra la mayor variación salarial —2,41%—, seguido por el sector agrario —1,99%—, los servicios —1,43%— y la industria —1,18%—.

De los convenios con variación salarial pactada para 2021, el 26,02% tienen fijado incrementos salariales que oscilan entre el 1,00% y el 1,50%, seguido con un 19,75% los que tienen un incremento igual a 0%, lo que evidencia el impacto de la crisis sanitaria también en las variaciones salariales.

Así pues, los negociadores de los convenios colectivos registrados apostaron por la moderación salarial, a pesar de que desde el mes de abril la tasa del IPC interanual empezó a situarse por encima del 2%, para dispararse en el segundo semestre del año.

El cuadro siguiente pone de manifiesto como de los convenios con variación salarial pactada para 2021, el 26,01% tienen fijado incrementos salariales que oscilan entre el 1,00% y el 1,50%, seguido con un 19,59% los que tienen un incremento igual a 0%, lo que evidencia el impacto de la crisis sanitaria también en las variaciones salariales.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Nº	%	Nº	%
Inferior al 0%	2	00,7	239	0,00
Igual al 0%	540	19,59	1.135.821	15,47
Del 0,01% al 0,49%	89	3,23	156.809	2,14
Del 0,50% al 0,99%	523	18,97	942.248	12,84
Del 1% al 1,50%	717	26,01	2.325.292	31,68
Del 1,51% al 2%	435	15,78	994.677	13,55
Del 2,01% al 2,50%	214	7,76	1.002.081	13,65
Del 2,51% al 3%	111	4,03	289.133	3,94
Superior al 3%	126	4,57	493.576	6,72
TOTALES	2.757	100,00	7.339.876	100,00

La jornada media pactada en los convenios registrados hasta 30 de diciembre de 2021 es de 1.729,45 horas anuales, cifra 24,51 horas inferior a la del año anterior en las mismas fechas —1.753,96 horas anuales en noviembre de 2020—, lo que puede atribuirse, en buena medida, a efectos estadísticos. En los convenios sectoriales y de grupo de empresa la jornada, como es habitual, supera la media, siendo de 1.730,21 horas anuales —1.756,06 horas en noviembre de 2020—, mientras los de empresa quedan por debajo de la media, con 1.717,59 horas anuales —1.723,36 horas hasta noviembre de 2020—.

En 2021 se aprobaron numerosas iniciativas legislativas, la mayoría de ellas bajo la forma, un año más, de Real Decreto-Ley, desde las referidas a las prórrogas de los ERTE; la regulación del permiso retribuido recuperable; Ley de Trabajo a distancia, las plataformas digitales, el ingreso mínimo vital; de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones; la Ley de Presupuestos para 2022, la

derogación del art. 315.3 del Código Penal, que penalizaba con penas de cárcel a los piquetes en huelgas y la famosa reforma laboral, además de los relativos al fin de la vigencia del estado de alarma, declarado por otra parte, inconstitucional por el Tribunal Constitucional.

En el Sector del Metal la producción industrial, medida con el Índice de Producción del Metal (IPIMET) corregido de efecto calendario anotó en diciembre una tasa del -2,8 % respecto al mismo mes del año anterior.

En 2021 se registró una tasa de crecimiento del +7,4 % en la serie corregida de calendario (-14,2 % en 2020), y un +7,1 % en la serie original (-14,9 % en 2020). Por ramas de actividad, destacan los datos negativos en la actividad de fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques, fabricación de material y equipo eléctrico, y fabricación de otro material de transporte.

El Índice de Cifra de Negocios de la Industria del Metal (ICNMET) corregido de efecto calendario, que mide la evolución de la demanda actual y la facturación, aumentó en diciembre un 5,5% (provisional). El 2021 anotó una tasa de variación anual del 12,7% (-12,9% en 2020).

Por otra parte, el Índice de Precios Industriales de la Industria del Metal (IPRIMET) registró una tasa de crecimiento anual en febrero del 13,3 % (provisional), acumulando en el año, una tasa de variación del 13,3 % (2,8% en el mismo periodo del año pasado).

La media mensual del número de afiliados a la Seguridad Social en la Industria del Metal en el mes de diciembre registró la cifra de 765.022 personas, lo que supone 8.517 más que en el mismo mes del año anterior (+1,13%). Por otra parte, se alcanza un promedio anual en el acumulado del año, de 765.460 afiliados, que supone una tasa de variación del +0,57% respecto al promedio alcanzado en el mismo periodo del año anterior. A fecha 31 de diciembre, el número



de trabajadores afectados por ERTE Covid del sector del metal industrial representan el 1,6 % del total.

Según los últimos datos publicados por la EPA, el número de ocupados en la Industria del Metal (divisiones CNAE 2009 del 24 al 30 y el 33) alcanzó la cifra de 1.054.800 en el cuarto trimestre de 2021, 11.700 ocupados menos que en el tercer trimestre (-1,1%) y 43.200 más respecto al mismo trimestre del año anterior (+4,3%).

El número de parados EPA en la Industria del Metal en el cuarto trimestre de 2021 alcanzó la cifra de 55.800 personas, 16.700 más (4%) respecto al trimestre anterior, y 4.000 personas más respecto al mismo trimestre del año anterior (0,7%) La población activa se mantiene por encima del millón de personas (1.098.900), aumentado un 4,1% respecto al mismo trimestre del año anterior. La tasa de paro descende hasta el 5,1% de la población activa, desde el 3,6% del trimestre anterior.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva provincial en el Sector del Metal, en 2021 se registraron 41 convenios de los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, de los cuales 16 se habían firmado antes de 2021 y 25 en dicho año, quedando sin negociar a 31 de diciembre, 11 convenios.

Los 16 convenios colectivos en revisión habían pactado un incremento salarial medio ponderado del 1,01%, para 522.106 trabajadores y una jornada laboral anual media ponderada de 1.739,26 horas.

Los 25 convenios colectivos provinciales nuevos firmados en 2021 pactaban un incremento salarial medio del 1,39% para 620.288 trabajadores y una jornada laboral media ponderada de 1.749,80 horas.

El incremento salarial medio ponderado de los 41 convenios colectivos provinciales con efectos económicos en 2021 (nuevos y



revisados) era del 1,21% para 1.142.394 trabajadores. La jornada laboral media ponderada era de 1.749,80 horas/año.

Sin negociar quedaron 9 convenios provinciales, el de Álava (convenio de eficacia limitada, prorrogado desde el 31.12.2017), Asturias, Badajoz, Baleares, Cantabria, La Coruña, Cuenca, Las Palmas y Zamora. En 2022 se firmaron con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2020 los convenios colectivos de Baleares, Cuenca y Zamora, y los de Asturias, Badajoz, Granada y Las Palmas con efectos económicos desde 1.1.2021.

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

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Nº de convenios o revisiones suscritos	18	1	2	-	3	1	7	-	2	1	3	1

La mayoría de los convenios nuevos se firmaron en el segundo semestre del año. En enero se activaron, a efectos estadísticos, todas las revisiones salariales (16).

En relación con los sindicatos firmantes de los 41 convenios provinciales nuevos y revisados, y con el número aproximado de trabajadores cubiertos por los mismos, el resultado fue como se expone a continuación:

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Centrales firmantes	Nº de provincias en las que se han suscrito convenios	Nº aproximado de trabajadores afectados
CC.OO.	1	5.037
UGT	1	17.133
CC.OO. y UGT	34	984.090
UGT, CC.OO. y CSIC	1	9.882
UGT, CC.OO. y CIG	3	43.332
CC.OO., LAB y ELA	1	45.424
CC.OO., USO, UGT e IC	1	13.445

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

Sindicato	Nº convenios que han suscrito	Nº de trabajadores afectados
CC.OO.	40	924.090
UGT	40	279.066
CIG	3	43.332
LAB	1	45.424
IC	1	13.445
USO	1	13.445

Sobre el contenido de lo negociado en los 25 convenios nuevos firmados en este período de efectos económicos, destaca lo siguiente:

- Subrogación convencional: los convenios provinciales de Albacete, Córdoba, Huesca, Jaén, Madrid, Las Palmas, Sevilla, Tenerife y Toledo han pactado o ampliado la subrogación convencional, 40 convenios provinciales la regulan.
- Nuevo plus compensatorio de formación en Huesca, Sevilla y Valencia.

- En Tenerife han pactado que el tiempo de trabajo empieza y termina en el centro de trabajo. En trabajos itinerantes en los que no existe centro de trabajo o si existe la empresa pone el transporte, la jornada empieza y termina en el punto donde se pone en marcha la jornada, esto es, la jornada comienza y termina donde se presta el servicio.

El tiempo de desplazamiento no es tiempo de trabajo. Se crea un plus de desplazamiento que retribuye el tiempo de desplazamiento con un máximo de 1 hora diaria y otro de plus de transporte por día trabajado.

- Barcelona acordó que en el año 2020 y 2021 no opera la cláusula de compensación y/o absorción. Los contratos formativos no tienen retribuciones inferiores al SMI en proporción al tiempo trabajado.
- En Granada se crea un fondo obligatorio del Metal para completa hasta el 100% el Salario Base en caso de IT.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva en 2022, los datos estadísticos de convenios colectivos de trabajo a 30 de marzo ponen de manifiesto un descenso de los convenios con efectos económicos conocidos y registrados para 2022 en comparación con el mismo mes de 2021, como consecuencia de la alta espiral inflacionista que fulmina el poder adquisitivo de familias y empresas, tras registrar el IPC en marzo un 9,8% y haber subido el 7,6% en febrero. El Banco de España prevé una inflación media en 2022 del 7,5%.

No obstante, de momento la evolución de la negociación colectiva en los primeros meses de 2022 muestra un incremento moderado de los salarios, ya que la subida salarial pactada hasta marzo se sitúa en el 2,36% para 4,9 millones de trabajadores.

En el Sector del Metal en 2022 se tienen que negociar 22 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal: 13 (Almería, Ávila, Barcelona, Cáceres, Ciudad Real, Granada, Huelva, Llérida,

Lugo, Navarra, Orense, Tarragona y Vizcaya), cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2021, y otros 9 (Álava, Asturias, Badajoz, Baleares, Cantabria, La Coruña, Cuenca, Las Palmas y Zaragoza), que estaban pendientes de negociación de años anteriores.

Los 28 convenios colectivos provinciales en revisión a 31.12.2021 afectaban a un total de 771.565 trabajadores, para los que se había pactado un incremento salarial medio ponderado del 2,03% y una jornada laboral media ponderada de 1.754,53 horas/año.

No obstante, a 1 de abril se habían firmado 8 de estos convenios: Ávila, Asturias, Badajoz, Baleares, Cuenca, Granada, Las Palmas y Zamora, con un incremento salarial medio de 3,06% para 102.421 trabajadores.

Los 36 convenios colectivos provinciales registrados a 29 de abril (nuevos y revisado) tienen pactado un incremento salarial medio ponderado del 2,15% para 873.986 trabajadores.

A finales de mayo, fecha de cierre de este Estudio, la situación de los convenios colectivos provinciales es la siguiente:

1. CONVENIOS COLECTIVOS EN REVISIÓN FIRMADOS ANTES DE 2022:		
<ul style="list-style-type: none"> • Albacete (FV-2022) • Alicante (FV-2023) • Burgos (FV-2022) • Cádiz (FV-2023) • Castellón (FV-2022) • Córdoba (FV-2022) • Gerona (FV-2022) • Guadalajara (FV-2023) • Guipúzcoa (FV-2022) • Huesca (FV-2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaén (FV-2022) • Madrid (FV-2023) • León (FV-2024) • Málaga (FV-2024) • Murcia (FV-2022) • Palencia (FV-2022) • Pontevedra (FV-2022) • Rioja, La (FV-2023) • Salamanca (FV-2022) • Segovia (FV-2023) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sevilla (FV-2023) • Soria (FV-2022) • Toledo (FV-2024) • Tenerife (FV-2024) • Teruel (FV-2022) • Valencia (FV-2022) • Valladolid (FV-2022) • Zaragoza (FV-2022)
Nº TOTAL DE CONVENIOS EN REVISIÓN FIRMADOS ANTES DE 2022 28 Δ % SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,03 % JORNADA LABORAL MEDIA PONDERADA 1.754,53 h/año Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS 771.565		
2. CONVENIOS COLECTIVOS A NEGOCIAR EN 2022: 22		
a) Nuevos, cuya vigencia finalizó el 31.12.2021: 13		
<ul style="list-style-type: none"> • Almería • Ávila (F 01.04.2022) • Barcelona • Cáceres • Ciudad Real • Granada (F 15.01.2022) • Huelva 	<ul style="list-style-type: none"> • Lérida • Lugo • Navarra • Orense • Tarragona • Vizcaya 	
b) Pendientes de negociación de años anteriores: 9		
<ul style="list-style-type: none"> • Álava (FV-2017) • Asturias (1) (F 25.02.2022) • Badajoz (F 14.02.2022) • Baleares (F 22.04.2022) • Cantabria (FV-2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Coruña, La (FV-2019) • Cuenca (2) (F 04.03.2022) • Palmas, Las (1) (F 04.02.2022) • Zamora (F 28.01.2022) 	
Nº TOTAL DE CONVENIOS FIRMADOS EN 2022 8 Δ % SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,06 % JORNADA LABORAL MEDIA PONDERADA 1.754,25 h/año Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS 102.421		
3. TOTAL CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2022:		
Nº TOTAL DE CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS 2022 36 Δ % SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,15 % JORNADA LABORAL MEDIA PONDERADA 1.754,49 h/año Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS 873.986		

(1) Convenios firmados en 2022, con efectos retroactivos a 01.01.2021.

(2) Convenios firmados en 2022, con efectos retroactivos a 01.01.2020.

FV = Fin de vigencia; F = Firma; P = Preacuerdo

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Los incrementos salariales, la jornada laboral pactada y las cláusulas de revisión salarial en los Convenios colectivos en revisión es la siguiente:

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	JORNADA	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ASTURIAS ⁽¹⁾	2%	1.736 (=)	
ALBACETE	2%	1.776 (=)	
ALICANTE	2%	1.752 (=)	Si IPC > 2%, se revisa en el exceso hasta el 75% de la diferencia como base de cálculo tablas-23.
BADAJOS ⁽¹⁾	0%	1.760 (=)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.1., como base de cálculo tablas 2023.
BALEARES ⁽¹⁾	0%	1.770 (=)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.1., como base de cálculo tablas 2023.
BURGOS	1,5%	1.722 (=)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.1., como base de cálculo tablas 2023.
CÁDIZ	2%	1.748 (=)	Si IPC > 2%, se revisa en el 80% de la diferencia, con efectos retroactivos a 1.1.2022, abonándose.
CASTELLÓN	1,3%	1.748 (=)	
CÓRDOBA	2%	1.758 (=)	
CUENCA ⁽¹⁾	1,5%	1.774 (=)	
GERONA	2%	1.742 (=)	Si IPC acumulado 21 y 22 > 3%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2023 y con el tope del 0,75%.

PROVINCIA	$\Delta\%$ SALARIAL PACTADO	JORNADA	CLÁUSULA DE REVISIÓN
GRANADA ⁽¹⁾	1,5%	1.760 (=)	
GUADALAJARA	2%	1.760 (=)	
GUIPÚZCOA	6,5%	1.697 (=)	
HUESCA	2%	1.760 (=)	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023. Si IPC real > 30% del 2%, se abona con efectos retroactivos a 1.1.
JAÉN	1,7%	1.766 (=)	
LEÓN	2,5%	1.752 (-4)	IPC real > 2,5%, se revisa en el exceso, con efectos retroactivos 1.1.
MADRID	1,5%	1.764 (=)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el 50% de la diferencia, sin carácter retroactivo.
MÁLAGA	1,5%	1.756 (=)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo a 1.1., con el tope del 2%.
MURCIA	1,4%	1.759 (=)	
PALENCIA	1%	1.752 (=)	Si IPC real > 1%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo con el tope del 2%.
PALMAS, LAS	0%	1.762 (=)	
PONTEVEDRA	1,75%	1.776 (=)	Si IPC real > 1,75%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023.
RIOJA, LA	2%	1.750 (=)	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023.
SALAMANCA	1,5%	1.754 (-2)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo con efectos desde el mes en que se supere.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	Δ% SALARIAL PACTADO	JORNADA	CLÁUSULA DE REVISIÓN
SEGOVIA	1,25%	1.756 (=)	Si IPC real > 1,25%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023.
SEVILLA	1,6%		Si IPC real > 1,6%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo 1.1.
SORIA	1,1%	1.742 (=)	Si IPC real > 1,1%, se revisa en el exceso hasta un máximo del 0,9%, con carácter retroactivo 1.1.
TOLEDO	1,5%	1.760 (-4)	Si IPC real > 1,5%, se revisa en el 50% de la diferencia.
TENERIFE	4,17%	1.768 (=)	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas año siguiente. Si IPC real < 2% la diferencia se compensa del 1/3 del IPC-21.
TERUEL	2%	1.758 (=)	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023. Si IPC real > 30% del 2%, se abona con efectos retroactivos a 1.1.
VALENCIA	2%	1.752 (=)	Si IPC real > 2%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023.
VALLADOLID	1%	1.744 (=)	
ZAMORA	150 € lineales no consolidables	1.746 (=)	

PROVINCIA	$\Delta\%$ SALARIAL PACTADO	JORNADA	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ZARAGOZA	2%	1.760 (=)	<p>Para la actualización salarial se parte de la premisa de que se produzca una recuperación de la actividad del sector, para ello se compara el promedio anual del Índice de Producción Industrial (IPI) del año 2019 con el del 2022 de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si $IPI\ 2022 \geq IPI\ 2019$: <ul style="list-style-type: none"> • Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$, se actualizan las tablas salariales en la diferencia con efectos 1.1.2023. • Paga de atrasos en la diferencia en primer trimestre 2023. 2. Si $IPI\ 2022 < IPI\ 2019$: <ul style="list-style-type: none"> • Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$, se actualizan las tablas salariales en la diferencia con efectos 1.1.2023. • Paga de atrasos: Si la desviación > 110 del 3,54% se abona en primer trimestre 2023. <p>Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$ y < 110 del 3,57%, se actualiza en el exceso las tablas salariales 2023.</p>

(1) Convenios firmados en 2022 con efectos económicos retroactivos a 2021.

CUADRO Nº 1 CENTRALES SINDICALES FIRMANTES Y CENSO LABORAL AFECTADO

PROVINCIA	CENSO	FECHA DE LA FIRMA	CENTRALES FIRMANTES
ÁLAVA (1)	25.540	2.12.15	CC.OO. y UGT
ALBACETE	11.933	5.10.21 N	CC.OO. y UGT
ALICANTE	31.522	29.11.21 N	UGT y CC.OO.
ALMERÍA	8.784	26.07.21 N	CC.OO. y UGT
ASTURIAS	35.641	25.02.22 N	UGT y CC.OO.
ÁVILA	2.519	13.05.19 R	UGT y CC.OO.
BADAJOS	10.414	14.02.22 N	UGT, CC.OO. y CSIC
BALEARES	22.298	22.04.22 N	UGT y CC.OO.
BARCELONA	192.277	23.12.20 R	CC.OO. y UGT
BURGOS	14.670	23.07.21 N	CC.OO. y UGT
CÁCERES	5.699	30.01.20 R	UGT y CC.OO.
CÁDIZ	23.179	21.12.21 N	CC.OO. y UGT
CANTABRIA	20.210	19.11.18	CC.OO. y UGT
CASTELLÓN	14.657	27.01.20 R	CC.OO. y UGT
CIUDAD REAL	13.176	31.10.19 R	CC.OO. y UGT
CÓRDOBA	18.057	10.09.21 N	UGT y CC.OO.
CORUÑA, LA	30.274	22.11.17	UGT, CC.OO. y CIG
CUENCA	4.287	14.01.22 N	CC.OO. y UGT
GERONA	23.619	14.09.21 N	CC.OO. y UGT
GRANADA	10.686	30.12.21 N	UGT y CC.OO.
GUADALAJARA	5.369	29.07.21 N	UGT y CC.OO.
GUIPÚZCOA	43.890	22.10.20 R	ELA, LAB y CC.OO.
HUELVA	6.899	12.04.18 R	CC.OO. y UGT
HUESCA	7.130	22.09.21 N	UGT y CC.OO.
JAÉN	14.371	13.07.21	UGT y CC.OO.
LEÓN	9.254	21.11.21 N	CC.OO. y UGT
LÉRIDA	13.061	23.12.20 N	UGT y CC.OO.
LUGO	5.857	28.07.19 N	CC.OO., UGT y CIG
MADRID	187.154	22.01.22 N	UGT y CC.OO.
MÁLAGA	24.200	16.12.19 R	UGT y CC.OO.
MURCIA	34.541	12.12.19 R	UGT y CC.OO.
NAVARRA	41.063	20.12.18 R	UGT y CC.OO.

Panorama General de la Negociación Colectiva Provincial

PROVINCIA	CENSO	FECHA DE LA FIRMA	CENTRALES FIRMANTES
ORENSE	6.634	19.07.21 N	UGT, CIG y CC.OO.
PALENCIA	6.284	18.03.21 R	CC.OO. y UGT
PALMAS, LAS	15.129	27.01.21 N	CC.OO. y UGT
PONTEVEDRA	40.261	10.05.21 N	UGT y CC.OO.
RIOJA, LA	9.635	15.09.21 N	UGT y CC.OO.
SALAMANCA	5.234	20.07.21 N	CC.OO.
SEGOVIA	2.464	10.07.21 N	UGT y CC.OO.
SEVILLA	41.463	10.11.21 N	UGT y CC.OO.
SORIA	4.178	11.02.20 R	CC.OO. y UGT
TARRAGONA	23.087	01.02.21 R	UGT y CC.OO.
TENERIFE	13.108	30.11.21 N	CC.OO., IC, UGT y USO
TERUEL	3.705	11.03.21 N	UGT y CC.OO.
TOLEDO	17.378	31.12.21 N	CC.OO. y UGT
VALENCIA	80.339	12.05.21 N	CC.OO. y UGT
VALLADOLID	21.160	23.06.21 N	UGT y CC.OO.
VIZCAYA (3)	55.572	20.12.19 R	CC.OO., UGT y LAB
ZAMORA	1.951	28.01.22	UGT y CC.OO.
ZARAGOZA	53.540	17.07.17 R	CC.OO. y UGT

- (N) Convenio nuevo.
(R) Convenio en revisión.
(1) Convenio de eficacia limitada.





CAPÍTULO 5

PARTE GENERAL DE LA CONTRATACIÓN





5.1. ÁMBITO

La concreción del ámbito de aplicación del convenio es una materia esencial de la negociación colectiva, ya que tiene el carácter de “contenido mínimo”, por lo que, de manera general, todos los convenios la abordan en sus primeros artículos.

Normalmente, se refieren al ámbito en sus aspectos funcional, personal, territorial y temporal.

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

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

5.1.1. Ámbito funcional

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

Siendo como es, la siderometalurgia, una actividad industrial y un concepto socio-económico 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 lento, que ligado a la evolución y progreso de la técnica y la sociedad de consumo, sin abandonar lo esencial de su contenido tradicional, se afirma cada vez con más fuerza en el sector de los servicios y en las nuevas tecnologías.

Así, aunque los convenios se denominan, “para la Industria Siderometalúrgica”, lo cierto es que afectan a mucho más que lo que el Código Nacional de Actividades Económicas clasifica como tales (Divisiones 24 a 30), y a más actividades de las que el Diccionario de la Real Academia define tanto como “siderurgia: arte de extraer hierro y de trabajarlo”, y como “metalurgia: conjunto de industrias, en particular las pesadas, dedicadas a la elaboración de metales”, ya que 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 establece que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, la jurisprudencia ha integrado el precepto y la amplísima libertad de las partes negociadoras, señalando que esta tiene limitaciones, entre ellas las que se derivan de “la naturaleza de las cosas”.

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

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

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

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

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

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

En relación con el ámbito funcional: cada vez son más frecuentes y conflictivos los problemas que surgen a la hora de identificar el convenio colectivo aplicable a la empresa en función de la actividad que realiza, como consecuencia de la heterogeneidad del Sector, en el que

numerosas actividades están a caballo de otros sectores económicos, y por la relevancia creciente de los servicios del Metal, y de las nuevas formas organizativas empresariales, así como de las nuevas tecnologías de sectores donde incide el fenómeno del outsourcing/descentralización productiva con problemáticas diversas:

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

Pues bien, con el objeto de que todos los convenios provinciales de la denominada “Industria Siderometalúrgica” o del “Sector del Metal” definan de igual forma y detalle las actividades comprensivas del ámbito del Sector, evitando en lo posible la dispersión, y para definirnos frente a otros sectores económicos, el Convenio Colectivo Estatal (CEM) en su artículo 11.2 reserva al ámbito estatal de negociación el ámbito funcional del Sector del Metal, haciendo en su artículo 2 una definición genérica del mismo y relacionando en su Anexo I los CNAEs que han sido comunicados al REGCON a los efectos oportunos.

Dicho Convenio Estatal afecta también a las empresas multiservicios.

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

“El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de

seguridad (antirrobos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del Sector.

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

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

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

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

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este

Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

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

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

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

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

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

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

CUADRO Nº 2

ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
ÁLAVA	Empresas de la Siderometalurgia.
ALBACETE	Incorpora la relación de CNAE establecida en el CEM, pero no la definición genérica del ámbito que hace este, señalando que “podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que, habiendo tenido convenio propio lo comuniquen a la Comisión de Arbitraje y a la Delegación Provincial y Trabajo de Albacete”.
ALICANTE	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
ALMERÍA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
ASTURIAS	Empresas y trabajadores de la Industria del Metal, Fontanería, Instalaciones Eléctricas y Mecánica de Óptica de precisión, así como todas las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la OLIS, y aquellas otras actividades que aun rigiéndose por otras Ordenanzas o Reglamentaciones pudieran tener un trabajo preponderantemente típico de la Industria del Metal.
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.
BADAJOS	Empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica. Reproduce el párrafo primero de la OLIS, e incluye a los que fabriquen envases metálicos y boterío sin límite del espesor de chapa de 0,5 mm.
BALEARES	Industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, reproduce el ámbito funcional del CEM.
BARCELONA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
BURGOS	Empresas y trabajadores del Sector del Metal. Reproduce el CGM.
CÁCERES	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
CÁDIZ	Trabajadores de las empresas siderometalúrgicas dedicadas a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como a las que se dediquen a trabajos auxiliares de la Siderometalurgia, incluyendo los de instalaciones, montaje, reparaciones, mantenimiento y la limpieza industrial (entendiendo por tal, la limpieza de virutas de metal, lodos y aceites procedentes de maquinaria industrial, limpieza y retirada de desechos metálicos, chatarras y productos similares procedentes de actividades industriales). Es de aplicación en industrias metalgráficas y de boterío metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos y mecánica de óptica de precisión y calorifugado.

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
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.
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 1º del CGM. Señalando que será de aplicación a todas las empresas de Industrias del Metal y Construcciones y Reparaciones Metálicas, Industriales Electricistas, Frío industrial, Almacenistas de hierros, Almacenistas de suministros eléctricos, Almacenistas de suministros industriales, excluyéndose las empresas del sector de automoción, siendo de aplicación a las empresas dedicadas a la venta de los productos industriales señalados.
HUESCA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
JAÉN	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
LEÓN	Reproduce el ámbito funcional del CEM, con ligeras variaciones. No incluye relación de CNAE.
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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
MÁLAGA	Empresas y trabajadores que se rigen o han venido rigiéndose por la OLIS y las normas complementarias. Se excluye a la actividad de reparación de automóviles el tener convenio propio.
MURCIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM. Añaden la lectura de contadores.
NAVARRA	Empresas afectadas por la actividad siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS y del CGM.
ORENSE	Reproduce el ámbito funcional de la OLIS.
PALENCIA	Empresas y trabajadores de la Industria Siderometalúrgica. Reproduce el ámbito funcional de la OLIS, añadiendo montajes e instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industrias de óptica y precisión.
PALMAS, LAS	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
PONTEVEDRA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
RIOJA, LA	Empresas dedicadas a la actividad de la Industria Siderometalúrgica. Reproduce buena parte del ámbito funcional de la OLIS, aunque no incluye en el mismo a los de mecánica y óptica de precisión.
SALAMANCA	<p>Empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos. O talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. Instalación, conservación y mantenimiento de semáforos y la de lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, y en lo no previsto se remiten al CEM.</p> <p>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.</p>

PROVINCIA	ÁMBITO FUNCIONAL
SEGOVIA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SEVILLA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.
SORIA	Reproduce el ámbito funcionado 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.
ZAMORA	Empresas y trabajadores del sector del Metal. Reproduce el ámbito funcional del CGM.
ZARAGOZA	Reproduce el ámbito funcional del CEM.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2. Ámbito personal

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

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

Es más, las referencias al artículo 1.3.c), tampoco tienen mucho sentido, dado que las personas en él incluidas (consejeros o miembros de los órganos de Administración de la empresa), carecen de la condición de trabajadores sometidos a relación laboral.



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

Es este un aspecto importantísimo del convenio colectivo, tal es así que el artículo 85.3 del ET lo configura como contenido mínimo de este.

La tradicional falta de clarificación 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 pactados en los convenios. Es inusual el caso de que se apruebe y publique 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, para el convenio en general, y la segunda, que suele coincidir con el día siguiente al de la terminación del anterior convenio,



para las condiciones económicas. Resulta, no obstante, más frecuente retrotraer la totalidad del convenio a la fecha en que caducó el anterior. Esto se puede observar claramente comparando la fecha de la firma del acuerdo (Cuadro nº 1) con la fecha de entrada en vigor (Cuadro nº 3).

En cuanto al tiempo de duración pactado, la mayoría de los convenios registrados establecen una vigencia temporal plurianual.

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

En el Cuadro nº 3 se han introducido todos los datos, que referidos a este capítulo, se contemplan en los diferentes convenios provinciales.

La importancia de la duración del convenio es esencial, entre otras razones porque la Ley 3/2012, que entró en vigor el 8 de julio de 2012, ha reducido a un año la ultraactividad de los convenios denunciados.

El artículo 86.3 del ET, vigente hasta el 31.12.2021, declaraba que *“transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado nuevo convenio o dictado laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*. La finalización del convenio colectivo en un año con el reenganche, si lo hubiera, al ámbito convencional superior ejercía de plazo máximo anual directo y contundente de negociación. Por lo tanto, según dicho artículo del Estatuto, durante el transcurso del año desde la denuncia del convenio renegociado, las partes tendrán que utilizar los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, en el marco de los acuerdos de solución extrajudicial del artículo 83 del ET.

La mayoría de los convenios colectivos del Sector optaron por mantener la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya. Otros se remiten a lo dispuesto en el art.



86.3 ET y solo cuatro convenios provinciales han establecido que el convenio mantendrá su vigencia por un período máximo temporal, Álava (24 meses), Huesca (18 meses ampliable a 6 meses más a petición de las partes) y Navarra (2 años, ampliable a 1 más por acuerdo de la comisión negociadora).

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, que se prorroge automáticamente por períodos de 12 meses.
- En defecto de previsión en el convenio, se prorroga por períodos anuales. Puede haber varias prórrogas, que finalizarán cuando una de las dos partes formalice denuncia expresa del convenio.
- Una vez denunciado el convenio, se mantendrá su vigencia durante las negociaciones para su renovación (salvo pacto expreso en contra).

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

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

Las nuevas reglas de ultraactividad entraron en vigor el día 31 de diciembre de 2021, aunque existe una regulación específica con relación a los convenios ya denunciados a dicha fecha. En concreto:



- Denunciados antes del 31 de diciembre de 2020. Salvo acuerdo en contrario, perdieron su vigencia transcurrido un año desde la denuncia, es decir, antes del día 31 de diciembre de 2021. En estos casos no rige la nueva regla de la ultraactividad, por lo que en 2022 el convenio no seguirá vigente, y deberá aplicarse el convenio superior hasta que se negocie y publique el nuevo convenio.
- Denunciados entre el 31 de diciembre de 2020 y el 30 de diciembre de 2021. Siguieron vigentes durante un año (salvo acuerdo en contrario). Y como a 31 de diciembre de 2021 todavía mantienen su vigencia, se les aplica la nueva norma y se mantienen indefinidamente hasta la firma de un nuevo convenio (a pesar de que su vigencia debería haber decaído el 31 de diciembre de 2021 o en algún momento de 2022).
- Denunciados a partir del 31 de diciembre de 2021. Se aplica la nueva normativa, por lo que rige la ultraactividad en todo caso.

Si no se aplica la ultraactividad (porque el convenio fue denunciado antes de 31 de diciembre de 2020 y todavía no se ha aprobado uno nuevo) y tampoco existe un convenio de ámbito superior, las condiciones laborales de su plantilla habrán quedado contractualizadas (no podrá cambiarlas salvo mediante una modificación sustancial).

Así pues, con la reforma laboral 2021 desaparece la regulación anterior por la que transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin nuevo acuerdo o laudo arbitral, este perdía su vigencia y pasaba a ser de aplicación el de ámbito superior.

El RDL 32/2021 modifica el art. 86 del ET (con efectos desde el 31/12/2021), que queda redactado del siguiente modo:

“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.”

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, 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. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.”

CUADRO Nº 3
ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DE LA
INDUSTRIA DEL METAL

Provincia	Entrada en vigor	Efectos Económicos	Duración Años	Vencimiento	Denuncia (meses)
ÁLAVA (*)	1.1.18		3	31.12.17	
ALBACETE (N)	1.1.21		2	31.12.22	60 días
ALICANTE (N)(1)	1.1.19	1.1.20	4	31.12.23	2
ALMERÍA (N)(1)	1.1.20	1.1.20	2	31.12.21	1 mes
ASTURIAS (N)(2)	BOP 25.2.22	1.1.22	3	31.12.23	Legal
ÁVILA (R)	1.11.19		3	31.12.21	1
BADAJOS (N)(2)	30.9.20	1.1.21	4 meses	31.12.24	Automática
BALEARES (N)(3)	1.1.16		4	31.12.19	1
BARCELONA (R)	1.1.20		2	31.12.21	3
BURGOS (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	Automática
CÁCERES (R)(3)	1.1.19	1.1.19	3	31.12.21	Automática
CÁDIZ (N)	1.1.21		3	31.12.23	Automática
CANTABRIA	1.1.17		4	31.12.20	1
CASTELLÓN (R)	7.1.20	1.1.19	4	31.12.22	Automática
CIUDAD REAL (R)	1.1.19		3	31.12.21	Automática
CÓRDOBA (N)	1.1.21		2	31.12.22	1
CORUÑA, LA (3)	1.1.20		5	31.12.19	2
CUENCA (3)	28.4.22	1.1.20	5	31.12.24	Automática
GERONA (N)	1.1.21		2	31.12.22	1
GRANADA (N)	1.1.21	1.1.21	2	31.12.22	2
GUADALAJARA (N)	1.1.18		3	31.12.23	2
GUIPÚZCOA (R)	1.1.20		3	31.12.22	
HUELVA (R)	29.12.18		4	31.12.21	Automática
HUESCA (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	Automática
JÁÉN (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	
LEÓN (N)	21.12.21	1.1.21	4	31.12.24	15 días
LÉRIDA (N) (4)	1.1.20	1.1.21	2	31.12.21	3
LUGO (R) (4)	1.1.18		4	31.12.21	3
MADRID (N)	1.1.21		3	31.12.23	3
MÁLAGA (R)	1.1.19		6	31.12.24	Automática
MURCIA (R)	16.12.19		4	31.12.22	2
NAVARRA (R)	26.2.19	1.1.18	4	31.12.21	Desde el día de su firma

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Provincia	Entrada en vigor	Efectos Económicos	Duración Años	Vencimiento	Denuncia (meses)
ORENSE (R)	1.1.21	1.7.21	1	31.12.21	3
PALENCIA (R)(1)	11.5.21	1.11.20	3	31.12.22	Automática
PALMAS, LAS (N)(2)	1.1.21		4	31.12.24	3
PONTEVEDRA (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	3
RIOJA, LA (N)	1.1.21	1.10.21	3	31.12.23	3
SALAMANCA (N)(1)	1.1.20		2	31.12.22	Automática
SEGOVIA (N)	1.1.21		3	31.12.23	Automática
SEVILLA (N)	1.12.21		3	31.12.23	90 días
SORIA (R)(1)	1.1.20	1.11.20	3	31.12.22	Automática
TARRAGONA (R)(1)	1.1.20		2	31.12.21	3
TENERIFE (N)	1.1.20		5	31.12.24	Automática
TERUEL (1)	1.1.20		3	31.12.22	Automática
TOLEDO (N)	1.1.21		4	31.12.24	3
VALENCIA (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	Automática
VALLADOLID (N)(1)	1.1.20		3	31.12.22	Automática
VIZCAYA (R)	1.1.19	1.1.19	3	31.12.21	1.10.2021
ZAMORA (3)	1.1.20		4	31.12.23	Automática
ZARAGOZA (R)	1.1.20		3	31.12.22	Automática

(N) Convenio nuevo.

(R) Convenio en revisión.

(*) Convenio de eficacia limitada.

(1) Convenio firmado en 2021, con efectos retroactivos a 1.1.2020.

(2) Convenio firmado en 2022, con efectos retroactivos a 1.1.2020

(3) Convenio firmado en 2022, con efectos retroactivo a 1.1.2021.

5.2. DENUNCIA Y PRÓRROGA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La denuncia expresa del convenio colectivo por alguna de las partes, los representantes de los trabajadores o los empresarios, es una condición ineludible para que el convenio deje de estar vigente. En caso contrario, señala el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto, 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 una o de las dos partes firmantes del convenio a la otra, de la finalización de la vigencia del mismo, para evitar su prórroga tácita y para iniciar una nueva negociación, está prevista en casi todos los convenios provinciales, produciéndose en buena parte de ellos, de manera automática, es decir, por el mero transcurso de la vigencia prevista. En otros, la denuncia se prevé con cierta antelación a la fecha de vencimiento, un mes, tres meses, 45 días, etc.

Tras la denuncia se abre el plazo para el inicio del período de negociación, plazo que está ligado a su vez a la constitución de la comisión negociadora. En principio, y salvo pacto en contrario, este plazo es el indicado en el art. 89.2 ET. En efecto, tras la denuncia, y dado que el art. 89.1 ET obliga a acompañar a la misma la comunicación de inicio de la renovación del convenio por una de las partes “en el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia”, hay un plazo de un mes a contar desde la recepción de ambos actos —denuncia y comunicación— para la constitución de la comisión negociadora. Constituida esa comisión en plazo, el inicio de las negociaciones será el fijado por el calendario de negociación o plan de negociación que las partes han de establecer.

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

negociación, condicionando, o no, las consecuencias derivadas del transcurso de un año desde la denuncia del Convenio.

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

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

En el cuadro nº 4 siguiente puede verse el tratamiento de la denuncia y prórroga, en los distintos convenios provinciales. Del análisis del mismo se desprende que hay 3 convenios colectivos que han limitado la ultraactividad: Álava (24 meses), Jaén (48 meses), Navarra (4 años) y Huesca (18 meses y posibilidad de prórroga por 6 meses más).

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

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

CUADRO Nº 4. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	Tres meses a la fecha de su vencimiento, 31 del XI.	El convenio se entiende prorrogado tácitamente a partir del fin de la vigencia. La prórroga se limita a 24 meses cuando medie denuncia expresa de todas las partes. Si no hay denuncia la negociación se inicia a partir del fin de la vigencia.	Comunicación escrita ante la Delegación territorial de Álava de la Consejería de Trabajo, de la que se remitirá copia a la parte no denunciante.	
ALBACETE	60 días antes de su finalización.	En evitación del vacío normativo, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que no se sustituya por otro.		
ALICANTE	Dos 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	Un mes con respecto a la fecha de su terminación.	Si no hay denuncia, se prorroga por períodos anuales. Hasta que no haya acuerdo expreso de un nuevo convenio, se mantiene en vigor todo su contenido normativo y obligacional.	Escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y a la otra parte.	
ASTURIAS	Automática en el plazo de un mes antes de su terminación.	Al término de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, queda vigente el contenido normativo.		Las partes se comprometen a iniciar negociaciones de un nuevo convenio en el mes de enero de 2024. El plazo máximo para negociar el convenio una vez constituida la comisión negociadora será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
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 2019.
BADAJOS	Tácita una vez cumplida la vigencia sin necesidad de denuncia expresa.	Tácitamente hasta la firma de un posterior convenio.		
BALEARES	Un mes de antelación al fin de su vigencia o, en su caso, de sus prórrogas.	Si no hay denuncia se prorrogará por periodos anuales. Si hubiera prórroga del convenio, la tabla salarial será revisada automáticamente con efectos a 1.1., aplicando un $\Delta\%$ igual al IPC previsto.	Según Ley.	Denunciado y vencido el convenio, se seguirá aplicando el mismo en sus propios términos hasta el establecimiento de un nuevo convenio.
BARCELONA	Un mes de antelación.	Si hay denuncia se mantiene el régimen establecido en el convenio hasta que las partes se rijan por uno nuevo.		
BURGOS	Automática a la finalización del periodo de vigencia.	Al término de la vigencia temporal del convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.		La Comisión Negociadora deberá constituirse en el plazo de 15 días e iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
CÁCERES	Automática por ambas partes el 1.1.19.	Prórroga automática en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.	No existe necesidad de comunicación por escrito.	
CÁDIZ	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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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.	Dos 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	Automática a partir del 1.XI.22. pudiéndose comenzar a negociar desde ese momento.	Se mantiene ultratractivo hasta la negociación de uno nuevo.		La composición de la representación sindical en la mesa negociadora, saldrá de los resultados electorales al 30.6.11.
HUELVA		Prórroga tácita por años sucesivos si no hay denuncia expresa por cualquiera de las partes antes 01.10.2021.		En caso de prórroga, todos los conceptos retributivos se incrementan con el IPC real del año para el que se prorroga.

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
HUESCA	Por cualquiera de las partes o de manera automática al término de su vigencia.		Comunicándolo a la autoridad laboral por cualquiera de las partes.	
JÁEN	90 días antes de su vencimiento.	De no haber denuncia, se prorrogará tácitamente por año sucesivo. Si no hubiera acuerdo en el plazo de 1 año desde la denuncia, el convenio se mantiene ultraactivo 48 meses.	La denuncia debe comunicarse a todas las partes en plazo de 10 días y a la autoridad laboral REGCON.	La mesa negociadora es constituirá en plazo de 30 días una vez efectuada la denuncia.
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 un mes desde la denuncia.
LÉRIDA	Tres meses de antelación a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.	Si no hay denuncia, se prorrogará por período de igual duración.		
LUGO	Automáticamente denunciado con tres meses de antelación al vencimiento.	Se prorrogará hasta la entrada en vigor del siguiente acuerdo.		
MADRID	Mínimo 1 mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.	Si no hay denuncia se prorrogará 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
MÁLAGA	Se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.	Al término de su vigencia temporal, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente su contenido normativo.		
MURCIA	Automática			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 31.12.2017.	Al término de su vigencia y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante un plazo máximo de 3 años.		
ORENSE	3 meses antes del fin de la vigencia.	Denunciado el convenio y mientras no se alcance un nuevo acuerdo, se mantiene la vigencia.	Art. 89 ET.	Las partes se comprometen a iniciar negociaciones dos 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	Tres 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 un 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DENUNCIA-PLAZO	PRÓRROGA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
SEVILLA	90 días antes de su vencimiento.	Si no hay denuncia, se prorrogará por años sucesivos.	La efectuará cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándose 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.		Dos 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 un mes después de entregar los sindicatos su plataforma.
TARRAGONA	1 mes antes de la fecha de vencimiento.	Si no hay denuncia, se prorrogará 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 prórroga 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.XI.2021.	Hasta que se firme uno nuevo, mantendrá en vigor todo su contenido normativo.		La Comisión Negociadora deberá constituirse 30 días antes de su fin. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad a un mes de su término de vigencia.
ZAMORA	Automática a la fecha de su finalización.			
ZARAGOZA	Automática.			Compromiso de iniciar negociaciones el primer mes del año 2017.

5.3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Entre sus finalidades encontramos:

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

Tanto el art. 26 del ET como la jurisprudencia han establecido diversos requisitos para que opere la compensación y absorción, entre ellos: 1) Que existan dos fuentes normativas o convencionales de fijación del salario y ordenación jerárquica de dichas fuentes; 2) Que el trabajador venga disfrutando de una retribución superior por convenio, contrato o decisión unilateral del empresario; 3) Que haya un nuevo mínimo legal o convencional inferior a la cantidad realmente percibida por el trabajador; 4) Que la mejora salarial que pretende ser absorbida tenga su origen en una fuente reguladora distinta; 5) 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; 6) Que la operación de comparación se efectúe “en conjunto y cómputo anual”; y 7) Que a ello no se oponga la norma legal o convencional que sea de aplicación.

A pesar de que no hay consenso jurisprudencial ni doctrinal respecto a cuando dos partidas salariales son homogéneas, la tesis mayoritaria entiende que solo pueden ser compensables los conceptos

que respondan a una misma causa o finalidad. Por ello, se ha admitido la compensación y absorción del salario base con el plus de antigüedad, plus de convenio, pagas extraordinarias, mejoras de empresas, etc., en la consideración de que este tipo de conceptos retributivos se vinculan, con carácter general, a la retribución por unidad de tiempo y materialmente constituyen retribución básica.

Conceptos remuneratorios distintos pero de naturaleza salarial y periodicidad fija, pueden ser reconducidos a salario base y por tanto ser compensados y absorbidos.

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

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

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

La mayoría de los convenios cuentan con este tipo de cláusulas, que permiten a aquellas empresas que mantienen salarios por encima de los convenios provinciales ir atemperando los mismos a los que se fijan 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.

La cláusula general de compensación y absorción supone, en síntesis, que las mejoras salariales del convenio son compensables por las existentes y que las mejoras salariales posteriores a la entrada en vigor del convenio, son absorbidas por las de este.

El resultado último es que prevalecen las retribuciones que, computadas anualmente, son superiores.

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

Entre las pocas peculiaridades observadas en esta materia, destacan las de Córdoba, Guipúzcoa y La Rioja. Córdoba exceptúa los siguientes conceptos: la compensación en metálico del economato laboral, las vacaciones de mayor duración que las pactadas, las pagas extra, y el plus de canasto. En el convenio de Guipúzcoa se aplica la compensación y absorción a la jornada.

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

Como excepción a la compensación y absorción, a partir del 1.10.2021 a las personas que la aplicación de las tablas salariales no les suponga incremento de las retribuciones consolidadas a 31.12.20 y no tengan establecido por la empresa pacto alguno de incremento salarial, las empresas deberán aplicarles un aumento del 50% del incremento pactado.

En Barcelona, en los años 2020 y 2021 no opera la cláusula de compensación y absorción.

En Madrid, los incrementos salariales pactados no serán compensables ni absorbibles en el 25% para salarios inferiores a 17.000 euros en cómputo anual. Considerando excluidos de la compensación y absorción, la compensación en metálico del economato establecido por Ley, la cotización de los regímenes de la Seguridad Social por bases superiores a las establecidas, las vacaciones de mayor duración que las pactadas, las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y calidad, el complemento por mejora de productividad y complementos ex categoría y ex antigüedad.

En Murcia las empresas pueden, mediante acuerdo, establecer determinados pluses o mejoras que no sean compensables con las condiciones pactadas en el convenio provincial.

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

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

5.4. INGRESOS, ASCENSOS Y PERÍODO DE PRUEBA

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



- seis meses para los técnicos titulados,
- dos meses para los demás trabajadores,
- tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados en las empresas de menos de 25 trabajadores.

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

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

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



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

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
CORUÑA, LA	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — Personal no cualificado: 15 días laborables. — Técnicos titulados: 6 meses. — Resto del personal: 3 meses. <p>Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a este período si así constara por escrito.</p>
GRANADA	CEM.
GUADALAJARA	<ul style="list-style-type: none"> — Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses. — Grupos profesionales 3 y 4: 3 meses. — Grupo profesional 5: 2 meses. — Grupos profesionales 6 y 7: 1 mes. <p>La situación de IT interrumpirá el cómputo.</p>
GUIPÚZCOA	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<p>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</p>
LEÓN	<ul style="list-style-type: none"> — Peones y especialistas: 15 días. — Aprendices, profesionales siderúrgicos y de oficio: 1 mes. — Subalternos y administrativos: 1 mes. — Técnicos no titulados: 2 meses. — Técnicos titulados: 6 meses.
LÉRIDA	<ul style="list-style-type: none"> — 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

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
LUGO	<ul style="list-style-type: none"> — Resto de personal: 15 días. — Administrativos y profesionales de oficio: 1 mes. — Técnicos no titulados: 2 meses. — Técnicos titulados: 6 meses.
MADRID	<p>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</p>
MURCIA	<ul style="list-style-type: none"> — Técnicos titulados: 6 meses. — No cualificados: 15 días laborables. — Resto de trabajadores: 3 meses. <p>La situación de IT interrumpirá el cómputo si hay acuerdo entre las partes.</p>
NAVARRA	<p>Grupo 1 y 2: 6 meses Grupo 3: 2 meses Grupo 4 y 5: 30 días laborales Grupo 6 y 7: 15 días laborales</p> <p>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.</p>
ORENSE	<ul style="list-style-type: none"> — Peón, especialista, oficial de 3ª, 2ª y 1ª: 15 días — Resto de trabajadores: 4 meses.
PALENCIA	<ul style="list-style-type: none"> — Técnicos titulados: 6 meses. — Resto trabajadores: 2 meses. <p>En las empresas de < 25 trabajadores el plazo no puede exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</p>
PONTEVEDRA	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<p>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</p>
SEGOVIA	<p>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</p>
SEVILLA	AESM.
SORIA	<p>Contratos en prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Titulados grado medio: 1 mes. — Titulados grado superior: 2 meses.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE PRUEBA
TARRAGONA	<ul style="list-style-type: none"> — Técnicos y titulados: 6 meses. — Personal cualificado: 30 días. — Personal no cualificado: 15 días. <p>El período de prueba será único, aunque existan posteriores contrataciones, siempre que el trabajador, sea contratado en la misma categoría.</p>
TENERIFE	<p>Contratos en prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Titulados grado medio: 1 mes — Titulados grado superior: 2 meses
TERUEL	CEM.
TOLEDO	CEM.
VALENCIA	<ul style="list-style-type: none"> — Grado profesional 1: 6 meses. — Grado profesional 2, 3 y 4: 3 meses. — Grado profesional 5 y 6: 1 mes. — Grado profesional 7 y 8: 15 días. <p>La situación de IT interrumpirá el cómputo. Si persistiera a la finalización del contrato la situación de IT este se extinguirá automáticamente.</p>
VALLADOLID	<ul style="list-style-type: none"> — Peones, especialistas y resto de categorías: 15 días laborables. — Administrativos, técnicos no titulados y oficiales: 1 mes. — Técnico titulado: 6 meses.
VIZCAYA	<ul style="list-style-type: none"> — Técnicos titulados: 6 meses — Técnicos no titulados: 3 meses. — No cualificados: 1 mes.
ZAMORA	<ul style="list-style-type: none"> — Profesionales de oficio, peones y especialistas: 15 días — Administrativos: 1 mes — Técnicos no titulados: 2 meses — Técnicos titulados: 6 meses
ZARAGOZA	<p>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</p>

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

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

Los convenios que la regulan lo hacen bajo diferentes denominaciones específicas como “trabajos de superior” o “inferior categoría”, “trabajos en distinto grupo profesional”, etc., y son de momento 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, siguiendo lo establecido en el art. 84.3 del ET, ha regulado esta materia con carácter exclusivo, de forma que la regulación que tengan los convenios colectivos de ámbito inferior se tendrá como no pactada y, por lo tanto, carecerá de eficacia, no siendo de aplicación.

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

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

CUADRO Nº 6 MOVILIDAD DE PERSONAL

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL										
ÁLAVA	Regula traslados de residencia.	Regula movilidad funcional.										
ALICANTE	CGM	CGM										
ASTURIAS	<p>Por razones técnicas, organizativas o de producción, el empresario deberá preavisar al trabajador según la siguiente escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tiempo desplazam.</th> <th>Días preaviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 5 días</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>6 a 14 días</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>15 a 6 meses</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>+ de 6 meses</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si el desplazamiento supera 3 meses, derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen.</p>	Tiempo desplazam.	Días preaviso	1 a 5 días	0	6 a 14 días	2	15 a 6 meses	4	+ de 6 meses	6	Se estará a lo que dispone la legislación vigente.
Tiempo desplazam.	Días preaviso											
1 a 5 días	0											
6 a 14 días	2											
15 a 6 meses	4											
+ de 6 meses	6											
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 ET	Regula la situación laboral del personal con capacidad física disminuida y por necesidades del servicio.										
CIUDAD REAL	Art. 40.4 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.											

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
CORUÑA, LA	CGM	Establecen una regulación pormenorizada de los distintos tipos de movilidad, tanto funcional como geográfica.
GUADALAJARA	CGM	CGM
GUIPÚZCOA	Para las movilidades geográficas de tipo colectivo, se seguirá el siguiente procedimiento; a) notificación previa a la RLT b) período de consultas con la RLT de 15 días c) en caso de desacuerdo sometimiento al procedimiento arbitral PRECO.	Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se adecuarán a un procedimiento igual al seguido para la movilidad geográfica.
LÉRIDA		Los que realizan funciones de categoría superior a la que le corresponde, por un período de 8 meses durante 1 año, o 13 meses durante 2, pueden reclamar la clasificación profesional adecuada. Regula también el destino a tareas de una actividad inferior.
LUGO	Cuando la dirección de la empresa desplace a un trabajador por un período máximo de 3 meses deberá preavisarle con una antelación mínima de 3 días laborables, salvo que el desplazamiento sea para realizar trabajos urgentes o circunstancias imprevistas.	CGM
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 una 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 un 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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 dos 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	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando sea < 200 km. del centro de trabajo, se tiene derecho a disfrutar los fines de semana en su domicilio. - Cuando es entre 200 y 400 km. del centro de trabajo, se tiene derecho a disfrutar de un fin de semana cada dos semanas. - Cuando es > 400 km., dentro del territorio nacional y este es superior a 1 mes seguido, derecho a permanecer, sin dietas, 4 días al mes en su domicilio: 2 días de descanso en fin de semana y 2 días laborales en su centro de trabajo. Computándose en los tres supuestos el tiempo de desplazamiento como jornada laboral.	
SALAMANCA	Según el art. 40 del ET, salvo en lo relativo a la indemnización, si el trabajador opta por rescindir el contrato, que será de 30 días por año de servicio, con el tope máximo de 12 mensualidades.	

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
SEGOVIA	<p>Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda de del que habitualmente emplea el trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual. La empresa abonará los gastos o proporcionará los medios adecuados y el tiempo empleado se abonará con valor hora ordinaria o con reducción de jornada.</p> <p>Si el desplazamiento excede de 100 Km. del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables retribuidos por cada 2 meses de desplazamiento.</p> <p>La jornada laboral se prestará en el lugar de trabajo, estableciéndose que la 1ª hora invertida en el desplazamiento, computándose conjuntamente la ida y la vuelta, sea asumida en un 50% solo por la empresa, correspondiendo al trabajador la otra mitad, el tiempo que exceda esa 1ª hora ordinaria, se compensará económicamente en valor de hora ordinaria o bien por tiempo de descanso.</p>	
SEVILLA	<p>La empresa está obligada a preavisar al trabajador al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento.</p> <p>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.</p>	
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	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DESPLAZAMIENTOS	TRABAJO EN DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
VIZCAYA		<p>Quando 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.</p> <p>Quando se trate de categoría inferior no podrá exceder de 2 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen.</p>
ZARAGOZA	<p>Art. 40.4 ET. Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses y no haga uso de lo dispuesto en el art. 40.4 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.</p>	

5.6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

El sistema de clasificación profesional en el Sector del Metal, pero también en los restantes sectores productivos en nuestro país, ha

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

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

Para salvar estos obstáculos, desde hace años se viene recomendando la clasificación por grupos profesionales, basados en la valoración de factores tales como: autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, conocimientos, mando o complejidad de las tareas a realizar, en vez de 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 puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Así, a partir de entonces, objeto de 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 “clasificación profesional” en dos sentidos, en primer lugar, en su Capítulo II relativo a la “Estructura de la negociación colectiva”, reservando al ámbito estatal la negociación en exclusiva de la “Clasificación Profesional” y, en segundo lugar, haciendo efectiva la negociación de la misma, desarrollando su contenido en el Capítulo VII.

No obstante, con independencia de dicha reserva competencial, y dejando a salvo la prioridad aplicativa que establece el art. 84.2.d) ET, según establece el artículo 11 del propio CEM, esta materia (el contenido del Capítulo VII) debe ser objeto de adaptación por los convenios colectivos de ámbito inferior, debido a que su implantación supone una alteración sustancial del anterior método de clasificación, basado en categorías profesiones, 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.

Igualmente, las empresas, 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 reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, previa la formación correspondiente.

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

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

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

Igualmente, debe tenerse en cuenta, que en materia de clasificación, la letra d) del artículo 84.2 del ET, a raíz de la reforma efectuada por el RDL 7/2011 y el RDL 3/2012, establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en relación con “la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores”; lo cual supone reconocer a este nivel de negociación (posibilidad que el art. 84.4 ET niega en cambio el convenio colectivo

autonómico), la facultad de afectar al sistema de clasificación establecido en el CEM entrando en concurrencia distributiva con la reserva establecida en este.

En coherencia con la reserva competencial de esta materia, el CEM establece que las regulaciones contenidas en los convenios o acuerdos colectivos de los niveles de negociación inferiores al estatal, que regulen la clasificación profesional, habrá de entenderse como no pactadas y, por tanto, carentes de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.

Por otra parte, la regulación de la clasificación efectuada por el CEM puede no ser aplicada, según dispone la DT 6ª de este, por aquellas empresas que dispongan de convenio propio vigente antes del día 19 de junio de 2017, que se hubieran excluido del CEM, en todo o en parte, de conformidad con la legislación vigente y/o hubieran manifestado de forma expresa, pudiendo mantener dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, eso es, hasta la fecha de la expiración establecida en el mismo. La cláusula de salvaguarda solo evitaría la aplicación del sistema de clasificación establecido en el CEM, no así la obligación que tienen dichas empresas, de establecer un sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y, en todo caso, estas empresas, como se sabe, 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 y/o formación requerida. A título orientativo y para facilitar el paso de la anterior estructura, se establecen en cada grupo, las actividades que pueden ser asimilables entre uno y otro sistema, así como la enumeración de algunas de las antiguas categorías.

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

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

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

- 10 convenios provinciales han adaptado la clasificación profesional y establecido salarios de grupo: Barcelona, Castellón, Gerona, León, Lérida, Madrid, Navarra, Tarragona, Valencia y Zaragoza.
- 8 convenios provinciales han adaptado la clasificación profesional, estableciendo salarios de grupos, y niveles salariales en algunos de los grupos: Albacete, Alicante, Ciudad Real, La Coruña, Lugo, Pontevedra, La Rioja y Valladolid.
- 14 convenios provinciales incorporan a sus textos el Acuerdo de clasificación profesional, sin más, sin adaptarlo ni establecer 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 mantiene la clasificación profesional del CGM: Murcia.

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

En definitiva, buena parte de los convenios provinciales se han limitado a dar constancia de la clasificación profesional establecida en el CEM y de su voluntad de reformar las estructuras profesionales establecidas en los mismos (habitualmente tomadas de la OLIS) creando comisiones paritarias de estudio o de adaptación que rara vez se han constituido y ello, incluso con posterioridad a lo dispuesto en la DA 9ª del RDL 3/2012, que establecía que los convenios colectivos tenían un plazo de un año para adaptar su sistema de clasificación a la nueva redacción del artículo 22 ET, plazo que 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 Nº 7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ÁLAVA	Se crea una comisión para que dentro del período de vigencia adapte la clasificación profesional a lo establecido en el CEM.
ALBACETE	Incorpora al texto del convenio la Clasificación Profesional del CEM. Establece salarios para los 7 Grupos profesionales. En los grupos 4 a 7 se regulan niveles salariales.
ALICANTE	Han adaptado la clasificación del CEM, estableciendo salarios para los 8 grupos profesionales en que se estructura. Establecen salario de Grupo para el 1 y 2, del 3º al 8º 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.
BADAJOS	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 ET, se establece el sistema de clasificación por medio de grupos profesionales, para lo cual integran las categorías dentro de 7 grupos, con su salario respectivo.
CÁCERES	OLIS. Los firmantes acuerdan la no sumisión, por el momento, del convenio a la clasificación establecida en el CEM.
CÁDIZ	Acuerdan constituir una comisión de clasificación profesional antes del 31.12.2014.
CANTABRIA	Clasifican a los trabajadores en 7 grupos profesionales, en los que integran las categorías.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
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.
GUADALAJARA	Encuadran las categorías en los distintos grupos, pero mantienen la estructura salarial de la OLIS.
GUIPÚZCOA	La clasificación profesional comprende 5 grupos en los que se integran numerosas categorías profesionales siguiendo el esquema de la OLIS. Crean una Comisión específica con el objeto de aprobar una clasificación Profesional definitiva para el sector.
HUELVA	Mantienen las categorías profesionales de la OLIS.
HUESCA	Constituye una Comisión de Clasificación Profesional para adaptar la clasificación del CEM y se adoptan acuerdos para fijar salarios de grupo, la consideración de los deslizamientos como cantidades "ad personam ex categoría", período transitorio, etc. Adapta el CEM estableciendo Grupos Profesionales e integrando en los mismos las antiguas categorías. Establecen 8 Grupos.
JAÉN	OLIS. Incorporan al convenio el Capítulo III "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 una comisión paritaria 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 5º que se establecen dos niveles salariales.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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	OLIS. Se remite al CEM.
ZARAGOZA	Se establece la adaptación de la clasificación del CEM con efectos a partir del 1.1.2017, y se adoptan acuerdos para fijar salarios de grupo, la consideración de los deslizamientos como cantidades "ad personam -ex categoría".



5.7. FORMACIÓN

En su gran mayoría 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 cuando regulan esta materia, se suelen limitar 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, de canalización, de propuestas, de control, de realización de estudios sobre cualificaciones y necesidades de mano de obra en el sector, de fomento del derecho a la formación individualizada, de organizar programas formativos, así como de aquellas otras encaminadas a colaborar con entidades especializadas en el diseño de los programas, la coordinación de acciones formativas en prácticas, etc.

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

Los convenios colectivos de Huesca, León, Las Palmas, Salamanca, Valencia y Zaragoza, establecen un plus compensatorio de formación para aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo, mediante certificación de la federación del Metal; por las organizaciones sindicales firmantes del convenio o



por una comisión paritaria de formación y empleo específica, debiendo abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de naturaleza salarial, en cuantía que oscila entre los 25 y 50 €/mensuales.

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

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

CUADRO Nº 8 FORMACIÓN

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
ÁLAVA	En las empresas de más de 100 trabajadores, el Comité de Empresa y la Dirección, de mutuo acuerdo, se estudiará un plan de formación siguiendo las directrices que establezca la autoridad laboral.
ALBACETE	Se remite al CEM.
ALICANTE	Se crea la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Comunidad Valenciana, con el fin de desarrollar el ANFC del Sector del Metal.
ALMERÍA	Se remite al CEM.
ASTURIAS	Regulan la formación dual.
BADAJOS	Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional para el estudio y realización de cursos, solicitando de la Administración las medidas necesarias.
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.

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
CANTABRIA	Durante la vigencia del convenio las partes firmantes del mismo suscribirán un Acuerdo Marco de Formación del Metal de Cantabria con diversos objetivos. Asimismo y durante la vigencia del convenio estudiarán y constituirán la Fundación del Metal de Cantabria, de carácter bipartito, que desarrolle los fines del Acuerdo Marco.
CASTELLÓN	Las partes asumen en su totalidad el II ANFC, creándose para su desarrollo una Comisión Paritaria para la Formación Continua para el sector del metal de la provincia de Castellón.
CÓRDOBA	Las partes acuerdan crear una Comisión de Formación, que se reunirá al menos una vez al mes, para estudiar y regular la formación en el sector.
CORUÑA, LA	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal y se adhiere al III ANFC.
CUENCA	Cuando se realicen cursos de formación por acuerdo entre las partes y en beneficio de ambas, el tiempo empleado correrá al 50% entre la empresa y el trabajador. Cuando por necesidades de la empresa algún trabajador deba ser formado en alguna actividad inherente a la principal de la empresa y con informe favorable de la representación sindical este no podrá negarse a su realización.
GERONA	Se crea una Comisión de Formación Profesional.
GRANADA	Ambas partes están de acuerdo en la importancia de la formación profesional, y acuerdan crear un centro de formación gestionado de forma paritaria, centro que actuará en colaboración con el INEM y elaborará planes de formación adecuados así como fórmulas para los trabajadores de las pymes.
GUADALAJARA	Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, con diversas funciones de fomentar, promover, dar conocimiento y hacer estudios o diagnósticos sobre las necesidades de formación en la provincia.
GUIPÚZCOA	Ambas partes constituirán una Comisión Paritaria de Formación Continua que tendrá como objeto la promoción de esta y será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas, disponiendo de 15 días para emitir su informe.
HUESCA	Comisión Paritaria de Empleo y Formación, con amplios objetivos a cumplir.
JAÉN	Las partes se comprometen a fomentar la formación y ratifican el Acuerdo Nacional sobre Formación. Se crea una Comisión Paritaria Provincial.
LEÓN	Las partes acuerdan que el 50% de la formación continua presencial se realice dentro de la jornada laboral, cumpliéndose determinadas condiciones.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REFERENCIAS A LA FORMACIÓN
LUGO	Las partes acuerdan hacer uso de los permisos individuales de formación con carácter preferente, para asistir a acciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa y para cursos con ciclos educativos obligatorios. Se adhieren al III ANFC. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, con amplias funciones y objetivos a cumplir.
MÁLAGA	Las partes ratifican el ANFC, creándose una Comisión Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional y realice las gestiones necesarias para conseguir las ayudas.
MURCIA	Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y fomento de la formación profesional y certificados de profesionalidad.
NAVARRA	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Profesional que promoverá e impulsará la formación en el marco de la FMF.
ORENSE	Recoge el texto del art. 31 del Convenio General del Metal.
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 20h. a sus trabajadores para la realización de cursos de formación continua (F.T.F.E.), siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada empresa y se realice el curso completo.
SEGOVIA	En desarrollo de ANFC y Acuerdo Sectorial del Metal las partes acuerdan, concretar los derechos de información y consulta previstos en el ET y ANFC. Los trabajadores dispondrán de al menos el 50% del tiempo invertido en acciones formativas, dentro de su jornada laboral.
SEVILLA	Comisión Paritaria de Formación Continua para el Empleo, detalla funciones y normas de funcionamiento.
SORIA	Comisión Paritaria de Formación Continua.
TARRAGONA	Cuando el empresario envíe a un trabajador a realizar un curso, sea dentro de la jornada laboral o no, se abonará el tiempo invertido como trabajo efectivo. Comisión de Formación con amplios objetivos a cumplir.
TENERIFE	Comisión Mixta de Formación y se ofrece su participación a las Administraciones.
TERUEL	Comisión de Empleo y Formación con las funciones que se acuerden.
TOLEDO	El empresario garantiza al trabajador una formación específica al puesto de trabajo, dentro de la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido si tuviera lugar fuera de la misma.

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

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

Como cláusulas de garantía más frecuentes aparecen en los convenios 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 de 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: “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 el 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 dere-

chos y obligaciones para las partes, de 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: “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” (Tribunal Supremo, Social: Sentencias de 22.9.98 y 29.10.90. Tribunal Constitucional: Sentencia de 14.7.93).

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

5.9. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO

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

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

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

Las causas, que habilitan el descuelgue, son iguales a las del despido colectivo (art. 51.1 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 concorra causa, cargará de razones a la empresa para desplegar medidas de flexibilidad externa, habiendo desaparecido los criterios finalistas requeridos por la regulación anterior.

Así, se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose, en todo caso, que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos, comparados con los del año precedente, habiéndose entendido razonablemente que, si se producen modificaciones por reducción de ingresos o ventas



durante dos trimestres consecutivos, no se podrán acumular al trimestre siguiente para extinguir por la misma causa, salvo que se pruebe cualificadamente por el empresario la imposibilidad de mantener el empleo.

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

Se entenderá, por otra parte, que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzca cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresas pretende colocar en el mercado.

En cualquier caso, el empresario deberá informara 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 la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa.

La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa,



basadas en las causas señaladas, que afecten a su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad, la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de su sistema de trabajo.

Es requisito constitutivo para producir el descuelgue, alcanzar acuerdo con los representantes de los trabajadores que ostenten la legitimación del art. 87.1 ET, salvo en los convenios de grupos de empresas o empresas en red, que corresponderá a los sujetos legitimados conforme al art. 87.2 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 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, así como 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 del convenio prevista para ello, lo que comporta que no debe coincidir necesariamente con la comisión paritaria, quien deberá resolver en el plazo de siete 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 ET), en cuyo caso, si optan por el arbitraje, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y podrá impugnarse conforme al procedimiento y en base a los motivos del art. 9 ET.

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

Algunos convenios provinciales del Sector del Metal siguen incluyendo en su articulado las antiguas cláusulas de inaplicación salarial o de descuelgue para empresas que acreditaron de manera objetiva déficit o pérdidas o cuya estabilidad económica pudiera verse afectada negativamente como consecuencia de la aplicación del incremento salarial, sin embargo, cada vez son más los convenios provinciales que se remiten a la nueva regulación establecida en el artículo 82.3 del ET.

El art. 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores 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 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 Nº 9 INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
ÁLAVA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
ALBACETE	Remite a lo dispuesto en el art. 82.3 ET.
ALICANTE	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
ALMERÍA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
ASTURIAS	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
BADAJOS	Empresas con pérdidas en 2020 y con previsiones para 2021, que negociarán sus propios incrementos. Los trámites serán: <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar la solicitud a la Comisión Paritaria. 2. Acreditar la documentación pertinente de la situación en el plazo de 20 días naturales, a partir de la presentación de la misma. 3. 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 ET y en el V ASAC.
BARCELONA	Por acuerdo entre la empresa y la RLT si concurren las causas del art. 82.3 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 ET.
CANTABRIA	Las empresas podrán inaplicar las condiciones establecidas en el convenio, solicitándolo a la RLT en plazo de 20 días hábiles desde la publicación del convenio. Dentro de los 15 días siguientes, ambas partes intentarán llegar a un acuerdo (la empresa entregará memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro, y balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior). Si no hay acuerdo, se somete la decisión a mediación o al arbitraje, y si no hay acuerdo se somete la solución a la CCNCC. La inaplicación será efectiva por un período máximo de 12 meses, prorrogables por períodos sucesivos o iguales.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
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 ET.
CÓRDOBA	Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIV del CEM.
CORUÑA	En los términos establecidos en el ET.
CUENCA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
GERONA	Las empresas que acrediten pérdidas en los últimos dos años (2019 y 2020), deben comunicar en 20 días naturales a la RLT, aportando la documentación económica justificativa en los 30 días naturales siguientes. Iniciándose un período de negociación para fijar el incremento salarial de 2020.
GUIPÚZCOA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
HUESCA	Se remite a la normativa vigente.
JAÉN	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
GUADALAJARA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
LEÓN	Reproduce la normativa vigente del ET.
LÉRIDA	Las empresas con pérdidas o crisis laboral aplicarán las condiciones que venían aplicando a 31.12.19. Estas empresas lo comunicarán con la documentación que estimen pertinente, a la Federación de Empresarios Siderometalúrgicos de Lérida, que en el plazo de diez días, convocará a las centrales firmantes del convenio para adoptar, por mayoría simple, el correspondiente acuerdo. Si durante la vigencia del Pacto la Empresa a la que se hubiese aceptado su situación superase la misma, vendrá obligada a aplicar el presente convenio.
LUGO	Se remiten al artículo 82.3 ET
MADRID	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
MÁLAGA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
MURCIA	Se remiten al artículo 82.3 ET.
NAVARRA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

PROVINCIA	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
PALENCIA	Sin perjuicio de las causas del art. 82.3 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 quince días contados desde el día siguiente al de la publicación en el B.O.P. del convenio.
PONTEVEDRA	Se remiten al artículo 82.3 ET.
RIOJA, LA	Se remiten al artículo 82.3 ET. Establecen, en el caso de inaplicación del incremento y/o revisión salarial, que la comunicación a la RLT debe producirse en plazo de 30 días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial. Se regula de forma pormenorizada el contenido de las memorias explicativas que deben presentar las empresas a la RLT. Si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria cuando las partes sustituyan el período de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje, las partes pueden someter la solución de sus discrepancias a arbitraje.
SALAMANCA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
SEVILLA	Reproduce el artículo 82.3 ET.
SEGOVIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
SORIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
TARRAGONA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
TERUEL	Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
TOLEDO	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
VALENCIA	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
VALLADOLID	Se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 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 ET.



5.10. COMISIÓN PARITARIA

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

Su composición es muy diversa. Normalmente la conforma un determinado número de representantes por cada una de las partes negociadoras. Siendo lo habitual que la formen seis u ocho miembros aunque también es corriente que se prevea un número superior (diez o doce) o inferior (cuatro).

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 las mismas, principalmente de las cuatro señaladas: vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje.

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



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

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

En relación a mecanismos alternativos a la vía judicial como cauce para dirimir los conflictos colectivos, un buen número de convenios provinciales, establecen como trámite previo para acudir a los mismos la intervención de la Comisión Paritaria y en caso de fracasar en este órgano la controversia abrir la vía a los tribunales de Arbitraje de Comunidad Autónoma, o al ASEC.

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

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

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

CUADRO Nº 10
COMISIÓN PARITARIA

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ÁLAVA	<p>Comisión Paritaria</p> <ul style="list-style-type: none"> — Dos representantes de los sindicatos y dos de SEA. — 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 tres vocales como mínimo de cada una de las partes. — Podrán asistir a las reuniones 2 asesores por cada parte 	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<p>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.</p>
ALBACETE	<p>Comisión Paritaria</p> <ul style="list-style-type: none"> — Dos representantes de cada parte. 	<ul style="list-style-type: none"> — Interpretación y vigilancia de lo pactado, así como, de la normativa del Sector. — Estudio de la presencia de las ETIs en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión del convenio. — Emisión de informes. — Mediación — etc. 		
ALICANTE	<p>Comisión Paritaria</p> <ul style="list-style-type: none"> — Un Presidente y 8 vocales designados por las partes y se nombran 4 titulares y 4 suplentes. Cuatro por cada parte. 	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — La Comisión se reunirá al menos una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar, sin la presencia de todos los vocales y en segunda actuará con los que asistan, teniendo voto solo los presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de dos 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. 	

Parte General de la Contratación

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
ASTURIAS	Comisión Paritaria — 6 representantes por cada parte.	— Interpretación, vigilancia. — Arbitraje	La Comisión se reunirá al menos 2 veces al año.	
ALMERÍA	Comisión Paritaria — 8 miembros máximo.	— Interpretación del convenio. — Vigilancia de lo pactado. — Conciliación y mediación.	La Comisión se reunirá al menos 2 veces al año.	
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 desahucio 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 una 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. — La presidencia recae en la persona que haya actuado como tal en la negociación del convenio, la cual designará libremente secretario.	— Interpretación auténtica del convenio. — Vigilancia de lo pactado. — Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación. — Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. — Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes.	La Comisión celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por la presidencia.	Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la interpretación y aplicación del convenio, para que emita dictamen.
BURGOS	Comisión Mixta Paritaria Por los miembros que designen las partes.	— Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio. — Conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos que se susciten en el ámbito sectorial y, en particular, en aquellas cuestiones relacionadas con la distribución irregular de la jornada.		
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.		

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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 y 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 1.er caso, la Comisión debe resolver en 15 días, en el segundo, máximo 72 horas.	
CASTELLÓN	Comisión Paritaria — 4 miembros titulares y 4 suplentes, por cada una de las partes.	— Interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación de lo pactado. — Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. — Estudio de temas puntuales y específicos, relativos al empleo.	Se reunirá al menos una vez al mes. En 1ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, titulares o suplentes y en 2ª convocatoria al siguiente día habrá 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. — Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa, sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación del convenio. — Cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.	La Comisión se reunirá trimestralmente, salvo en los dos meses posteriores a la publicación del convenio que celebran cada mes. Los acuerdos requieren la conformidad de la mayoría simple y son vinculantes para ambas partes. Los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro.	Las partes se comprometen a cumplir lo pactado y a disminuir 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
CÓRDOBA	Comisión Paritaria — 12 miembros, 6 por cada parte. De Presidente y de Secretario actuarán 2 vocales nombrados trimestralmente, recayendo el primer 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. — Reestructuración de la clasificación profesional. — Comisión redactora para el estudio, confección y modificación de nuevos artículos de la derogara OLS. — 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 — Un Presidente, que será el de la Comisión negociadora y 4 vocales, 2 por cada parte.	Interpretación del convenio, discrepancias o aplicación del mismo y para garantizar la vigilancia de la salud. — Velar contra la competencia desleal en el Sector.		
GERONA	Comisión Paritaria — Máximo 8 miembros. Será preferible que lo hayan sido de la Comisión Negociadora.	Interpretación auténtica del convenio. — Arbitraje. — Intervenir, a instancia de una de las partes, en conflictos colectivos a efectos de mediación, interpretación de lo acordado y ofrecer arbitraje. — Vigilar el cumplimiento de lo pactado. — Analizar la evolución de las relaciones entre las partes. — Intervenir en la aplicación de la cláusula de descuque.	Debe reunirse una 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
GRANADA	Comisión de interpretación y vigilancia Comisión Mixta — 8 miembros, 4 por cada parte.	— Velar por el cumplimiento del convenio y de la legislación general aplicable. — Intervenir como instancia de conciliación previa en los asuntos que se les someta.	Es preceptivo para las empresas y trabajadores ante cualquier problema que surja de la interpretación y cumplimiento del convenio, dirigiéndose a la Comisión.	
GUADALAJARA	Comisión Mixta — 12 miembros, 6 por cada parte.	— Vigilar el cumplimiento de lo pactado. — Recepción y distribución de informes sobre materias de interés para el sector.	Los asuntos sometidos a la Comisión revisarán carácter ordinario o extraordinario, en el primer caso la Comisión debe resolver en 30 días y en el segundo supuesto en 7.	
GUIPÚZCOA	Comisión Paritaria — 6 miembros, 3 por cada parte.	— Interpretación o aplicación de las cláusulas del convenio.		
HUELVA	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte. Con carácter opcional podrá nombrarse un Presidente y un Secretario.	— Interpretación del convenio. — Arbitraje. — Conciliación facultativa en los conflictos colectivos. — Vigilar el cumplimiento de lo pactado.	Se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir del día de la convocatoria, salvo que los plazos procesales exijan mayor inmediatez, en cuyo caso, será en 48 horas.	Las partes 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.
LEÓN	Comisión Mixta o Paritaria — 4 miembros, 2 por cada parte. Son vocales suplentes los demás miembros de la Comisión Negociadora.	— Se remiten al art. 85.2 del ET. — Mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional.	La asistencia a las reuniones es obligatoria por ambas partes.	

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
LÉRIDA	Comisión Paritaria — 4 representantes de MCAUGT, 3 de CC.OO. y 2 de la Federación de empresarios.	— Interpretación, vigilancia y correcta aplicación del convenio.	Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte.	Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria por delegación de la Comisión Negociadora, para negociar sobre cualesquiera otras materias e incorporarlas, en su caso, al convenio, especialmente sobre clasificación profesional, aplicación del ámbito funcional y para adaptar tablas salariales.
LUGO	Comisión Mixta Paritaria — 12 miembros, 6 por cada parte.	— Interpretación auténtica del convenio. — Arbitraje. — Conciliación facultativa en los conflictos colectivos. — Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.	Se reunirá a petición de cualquiera de sus partes integrantes y siempre que les esa remitido solicitud al respecto por cualquier interesado. Los acuerdos se adoptan por unanimidad.	
MADRID	Comisión Paritaria de Vigilancia — 6 vocales titulares y 6 suplentes.	— Interpretación del convenio. — Arbitraje. — Analizar la evolución de las relaciones entre las partes. — Vigilar el cumplimiento de lo pactado. — Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.		Si las partes estiman la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados, 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. — Asesoramiento en los supuestos en que se pretenda establecer sistemas de primas e incentivos o métodos de racionalización del trabajo.		

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
MURCIA	Comisión de Interpretación y Arbitraje — 8 vocales, 4 por cada parte. Será pre- sida rotativamente por cada uno de los miembros.	— Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación del conve- nio. — Evaluar informes que sobre este con- venio 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 tareas extraordinarias como soliciten las partes.	
NAVARRA	Comisión Mixta — Un mínimo de 2 y un máximo de 8 vocales.	— Interpretar el convenio y demás cues- tiones 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 conflic- tos. — Mediar, conciliar o arbitrar, conocien- do y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos le cometan.		Los conflictos colectivos, el intento de solución de divergencias laborales a tra- vés de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite pre- ceptivo, previo e inexcusable a la vía jurisdiccional.
PALENCIA	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte.	— Interpretación del convenio. — Mediar o conciliar en los conflictos colectivos. — Vigilancia y seguimiento de lo pacta- do. — Elaboración del registro de mediado- res y árbitro en los procedimientos voluntarios, extrajudiciales de solu- ción de conflictos colectivos. — Seguimiento del empleo. — Seguimiento de la contratación. — Aplicación de la Clasificación Profesional. — Igualdad de oportunidades.	Los acuerdos requieren la presencia direc- ta 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.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
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. — 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.	La Comisión deberá emitir sus resoluciones en plazo de 7 días. Se reunirá la primera quincena de cada trimestre con carácter ordinario y con carácter extraordinario a petición de las partes y previa convocatoria del Presidente en un plazo máximo de 72 horas.	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.
PONTEVEDRA	Comisión Paritaria y Vigilancia — 6 vocales por cada parte. El Presidente lo será el de la Comisión negociadora.	— Interpretación del convenio. — Revisión de tablas salariales. — Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que le lleguen. — 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 primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales. En 2ª convocatoria en el siguiente día habilitado actuará con los que asistan, conociéndose a cada parte un número de votos igual para que sea Paritaria.	
RIOJA, LA	Comisión Paritaria — 10 miembros, 5 por cada parte. Enumeran con nombres y apellidos a los vocales. Los asesores con voz, pero sin voto, no podrán ser más de 2 por cada parte.	— Interpretación 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.	
SALAMANCA	Comisión Paritaria — 4 miembros, 2 por cada parte. Máximo 2 asesores por cada parte.	— Interpretación y aplicación del convenio. — Intervención previa en conflictos susceptibles de ser tramitados por el ASEC. — Mediación en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el ASEC. — Cuestiones en materia de intrusismo y calendario laboral.	Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, dentro de los 15 días siguientes a la petición formal. La Comisión, defendiendo el contenido de los asuntos, emitirá informe, con acuerdo o sin él, dentro de los 30 días naturales siguientes a la primera reunión.	
SEGOVIA	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte.			

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
SEVILLA	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte. La Presidencia de la Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo que podrá delegar en un funcionario de su Delegación.	— Vigilancia de lo pactado. — Interpretación del convenio. — Mediación y arbitraje. — Emisión de informes sobre cuestiones laborales de discrepancia en las empresas y que de acuerdo con la legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Admón. Autonómica, como de la Admón. Nacional. — Emitir informe, previo a la autoridad laboral o arbitrando, cuando las partes así lo pidan, en cuestiones de discrepancia sobre clasificación profesional, calendario laboral, conflictos colectivos y Expedientes de Regulación de Empleo. — Estudios sobre Categorías Profesionales, actividades formativas, Salud Laboral, Absentismo, jubilación, clasificación de actividad productiva como normal y sobre empleo.	La Comisión resolverá en plazo de 10 días los asuntos calificados de ordinarios y en 7 días los extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. En caso de discrepancia se someten a la jurisdicción competente. La Comisión se reunirá una vez al mes.	La Comisión podrá suscribir acuerdos con Admón. Públicas, o 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.
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.	
TARRAGONA	Comisión Paritaria	— Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio, así como, sobre la cláusula de desahucio 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.

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
TENERIFE	Comisión de Interpretación y Vigilancia — 10 miembros, 5 por cada parte.	— Interpretación del convenio. — Arbitraje. — Vigilancia de lo pactado. — Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.	Cada parte formula a la otra cuestiones de que se trate por escrito, poniéndose de acuerdo ambas en plazo máximo de 6 días para la reunión de la Comisión, que deberá emitir informe en 15 días.	Las horas que los representantes de los sindicatos utilicen en las sesiones de la Comisión no serán computables dentro del crédito de horas sindicales. Estas horas son retribuidas de igual forma que las horas sindicales.
TERUEL	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte.	— Interpretación del convenio. — Arbitraje. — Observancia del cumplimiento de lo pactado.	Se reunirá cuando lo solicite la mayoría de los miembros de cualquier representación. Los acuerdos se adoptan por mayoría.	
TOLEDO	Comisión Paritaria	— Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio.		
VALENCIA	Comisión Paritaria — 16 miembros, 4 por cada parte y 4 suplentes por cada parte, más un Presidente.	— Vigilancia de lo acordado. — Interpretación del convenio. — Estudio de los temas puntuales y específicos sobre empleo.	Se reunirá al menos una vez al mes. En 1ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en 2ª, al día hábil siguiente, actuará con los que asistan. La Comisión se reunirá a instancia de las partes, dentro de los 5 primeros días de cada mes. Las resoluciones tienen carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos en el BOP.	Para el sostenimiento económico de la Comisión cada parte aportará el 50% del presupuesto. Son susceptibles de someterse a la misma los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan una pluralidad de trabajadores o afecten a intereses suprapersonales o colectivos. Procedimiento específico para la inaplicación condiciones del convenio y resolución de conflictos.
VALLADOLID	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte.	— Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación del convenio, arbitraje sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas individuales o colectivos, así como, la resolución de aquellas discrepancias que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas. — 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.	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.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	COMPOSICIÓN	FUNCIONES	FUNCIONAMIENTO	OBSERVACIONES
VIZCAYA	Comisión Mixta	— Interpretación o aplicación del convenio.	La Comisión emitirá al acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en plazo máximo de 20 días desde la presentación del acuerdo.	Las partes se obligan a someter las dudas y divergencias a la Comisión como trámite previo a cualquier otra actuación.
ZAMORA	Comisión Paritaria — 8 miembros, 4 por cada parte. Podrán estar asistidos por 2 asesores por cada parte.	— Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio.	Se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir la petición formal, emitiendo informe con o sin acuerdo, dentro de los 20 días siguientes.	
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 1ª convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en 2ª, media hora más tarde, actuará con los que asistan.	Las partes se comprometen a estudiar la viabilidad de crear un ente con personalidad jurídica propia, paritaria, para actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, así como, en la promoción de la mejora de los niveles de empleo, formación, seguridad y salud laboral, productividad y clasificación profesional.

5.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS

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

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

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

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

Igualmente, algunos convenios precisan el tipo de medio de solución al que se someten (normalmente cuando los acuerdos prevén la

sumisión directa), restringiendo, en algunos casos, el sometimiento a la mediación o conciliación, existiendo, respecto al arbitraje y, en general, de los conflictos individuales, un mero compromiso de impulsar el sometimiento de las partes signatarias del convenio al procedimiento arbitral.

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

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

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

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

Respecto de la conciliación y mediación, los convenios provinciales las configuran, por lo general, como procedimientos facultativos, siendo excepcional la previsión de su obligatoriedad, restringida además a los conflictos colectivos (las alusiones al sometimiento, incluso facultativo, de los conflictos individuales es bastante escasa). Lo que sí suele ser habitual es que se incida en el carácter preceptivo de la intervención de la Comisión Paritaria, bien como presupuesto para instar toda actuación administrativa o jurisdiccional (dejando claro que ello no supone, en ningún caso, obstaculizar estas vías), bien como trámite previo para acudir a los mecanismos establecidos en el ASAC o en los acuerdos autonómicos.

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

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

Igualmente, la Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el art. 64 del V ASAC.

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

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

CUADRO Nº 11

LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
CÁCERES	<p>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:</p> <p>a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos conforme a lo establecido en el art. 151 del TRLPL.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) 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.</p> <p>d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.</p>
CÁDIZ	<p>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.</p>
CANTABRIA	<p>Las partes recomiendan y fomentan la utilización de ORECLA Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajos colectivos e individuales.</p> <p>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.</p>
CASTELLÓN	<p>Las partes se adhieren al Acuerdo de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.</p>
CIUDAD REAL	<p>Las partes se adhieren al ASEC de Castilla-La Mancha.</p> <p>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.</p>
CÓRDOBA	<p>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.</p>
CORUÑA, LA	<p>Las partes se acogen, en lo referente a conflictos individuales, a los procedimientos del AGA.</p>
CUENCA	<p>Las partes se someten para resolver los conflictos que surjan de la aplicación del convenio al ASEC de Castilla-La Mancha.</p>
GERONA	<p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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

PROVINCIA	ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
RIOJA, LA	Las partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal 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 sobre Solución de Conflictos Laborales 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.
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 se adhieren al ASECLA.

5.12. NORMAS SUPLETORIAS

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

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

La remisión es igualmente obvia cuando se efectúa al Convenio Estatal, ya que este es de obligado cumplimiento en los términos y



alcance establecidos en el mismo, tanto respecto de las materias reservadas al ámbito estatal por el art. 84.4 ET, como a otras reservadas por las partes negociadoras.

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

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

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



CUADRO Nº 12
NORMAS SUPLETORIAS Y RECEPCIÓN DEL CONVENIO ESTATAL
DEL METAL

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
ÁLAVA	— En todo lo no previsto en el convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.
ALBACETE	— Reproduce el Régimen Disciplinario. — En lo no previsto se aplicará con carácter supletorio, el CEM, el ET, etc.
ALICANTE	— Reproducen las materias reservadas al ámbito estatal y los anexos del CEM relativos a la PRL.
ALMERÍA	— Las partes suscriben la Clasificación Profesional del CEM. — Reproduce el Régimen Disciplinario.
ASTURIAS	— En todo lo no regulado expresamente en el convenio, se estará a lo previsto para el CEM en el ET, y en la derogada OLIS, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes, o que puedan promulgarse durante la vigencia del convenio. — Serán de aplicación las normas sobre estructura de la negociación colectiva del CEM. Los acuerdos que se alcancen en el ámbito estatal serán de aplicación y se integrarán en el presente convenio en los términos y con el alcance pactado en dicho ámbito estatal.
ÁVILA	— En todo lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de Carácter General. — Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el convenio, todos los acuerdos estatales entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.
BADAJOZ	— En defecto de normas aplicables para el convenio, en materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el CEM y normas legales. — Incorporan el texto de clasificación del CEM.
BARCELONA	— En todo lo no previsto regirá el CEM y en su caso el ET y demás leyes 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
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.
GUADALAJARA	— Reproducen las materias de competencia exclusiva del CEM.
GUIPÚZCOA	— Incorporan el Régimen Disciplinario.
HUELVA	— Incorporan el Régimen Disciplinario.
HUESCA	— ET, OLIS, AMIMA y el CEM.
JAÉN	— Todas aquellas materias no reguladas en el convenio y en las reguladas que sea obligatorio, será de aplicación el CEM, específicamente las previstas en el artículo 84 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 y/o reproducen el CEM, en relación con determinadas materias del art. 84.4 ET.

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

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	NORMAS SUPLETORIAS Y CONVENIO ESTATAL
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.
ZAMORA	— Incorporan el Régimen Disciplinario del CEM. — En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el CEM.
ZARAGOZA	— En todo lo no previsto, se estará al texto de la derogada OLIS, el CEM y ET.



CAPÍTULO 6

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO





6.1. JORNADA ANUAL

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

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

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

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

La jornada media ponderada pactada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal fue de 1.749,86 horas anuales en 2021.

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.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

En 2021, hay 13 convenios con una jornada pactada igual o superior a la media nacional del Sector, el resto (37) está por debajo.

Los convenios con mayor jornada pactada son los de: Orense, Albacete y Pontevedra (1.776 horas). Las jornadas más reducidas del Sector se pactaron en: Navarra (1.695 horas); Vizcaya (1.708 horas); Álava (1.735 horas); Asturias y Burgos (1.736 horas); y Huelva (1.738 horas).

En 2021 tres convenios redujeron la jornada laboral: Guadalajara y Lugo (-2 horas/año) y Orense (-8 horas/año).



CUADRO Nº 13
JORNADA LABORAL ANUAL
 (Ordenada de menor a mayor)

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2021	VARIACIÓN HORAS 2020/2021	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL
NAVARRA	1.695	=	-54,80
GUIPÚZCOA	1.697	=	-52,80
VIZCAYA	1.708	=	-41,80
ÁLAVA	1.735	=	-14,80
BURGOS	1.736	=	-13,80
ASTURIAS	1.736	=	-13,80
HUELVA	1.738	=	-11,80
GERONA	1.742	=	-7,80
SORIA	1.742	=	-7,80
VALLADOLID	1.744	=	-5,80
ZAMORA	1.746	=	-3,80
CASTELLÓN	1.748	=	-1,80
CÁDIZ	1.748	=	-1,80
BARCELONA	1.750	=	0,20
RIOJA, LA	1.750	=	0,20
ÁVILA	1.752	=	2,20
ALICANTE	1.752	=	2,20
PALENCIA	1.752	=	2,20
VALENCIA	1.752	=	2,20
TARRAGONA	1.752	=	2,20
LEÓN	1.756	=	6,20
MÁLAGA	1.756	=	6,20
SALAMANCA	1.756	=	6,20
SEGOVIA	1.756	=	6,20
CÓRDOBA	1.758	=	8,20
TERUEL	1.758	=	8,20
MURCIA	1.759	=	9,20
SEVILLA	1.759	=	9,20
ALMERÍA	1.760	=	10,20
BADAJOZ	1.760	=	10,20
CÁCERES	1.760	=	10,20
CORUÑA, LA	1.760	=	10,20

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA PACTADA 2021	VARIACIÓN HORAS 2020/2021	DIFERENCIA EN HORAS RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL
GRANADA	1.760	=	10,20
HUESCA	1.760	=	10,20
ZARAGOZA	1.760	=	10,20
GUADALAJARA	1.760	-2	10,20
MADRID	1.764	=	12,20
TOLEDO	1.764	=	12,20
CANTABRIA	1.765	=	15,20
JAÉN	1.766	=	16,20
PALMAS, LAS	1.767	=	17,20
CIUDAD REAL	1.767	=	17,20
TENERIFE	1.768	=	18,20
LÉRIDA	1.769	=	19,20
BALEARES	1.770	=	20,20
LUGO	1.772	-2	22,20
CUENCA	1.774	=	24,20
ALBACETE	1.776	=	26,20
PONTEVEDRA	1.776	=	26,20
ORENSE	1.776	-8	26,20
MEDIA NACIONAL PONDERADA	1.749,86	-0,24	

Las jornadas de trabajo pactadas se establecen en casi todos los convenios tanto para la jornada partida como para la continuada, con la excepción de dos convenios que diferencian entre una y otra: Burgos (1.736 horas en jornada partida y 1.722 horas en jornada continuada) y Vizcaya (1.708 horas en jornada partida y en la continuada 1.688 horas).

La opción más elegida por los convenios provinciales respecto al tipo de jornada, es la modalidad de continuada. Respecto a la jornada intensiva, son bastantes los convenios que la regulan, si bien es cierto que lo hacen subordinándola a las posibilidades de la organización

empresarial, y siempre limitándola a unos concretos períodos de tiempo que normalmente coinciden con el período estival.

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

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

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

**CUADRO Nº 14
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LOS CONVENIOS PROVINCIALES 2016-2023**

PROVINCIA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ÁLAVA	1.735	1.735	1.735	1.735	1.735	1.735	1.735	
ALBACETE	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	
ALICANTE	1.754	1.754	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752
ALMERÍA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760		
ASTURIAS	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736
ÁVILA	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752		
BADAJOS	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760
BALEARES	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770		
BARCELONA	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750		
BURGOS	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	1.736	
CÁCERES	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	
CÁDIZ	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748
CANTABRIA	1.765	1.765	1.765	1.765	1.765	1.765		
CASTELLÓN	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	
CIUDAD REAL	1.767	1.767	1.767	1.767	1.767	1.767		
CÓRDOBA	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	
CORUÑA, LA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760		
CUENCA	1.774	1.774	1.774	1.774	1.774	1.774		
GERONA	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	
GRANADA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760		

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
GUADALAJARA	1.768	1.768	1.768	1.766	1.762	1.760	1.760	1.760
GUIPÚZCOA	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	
HUELVA	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738	
HUESCA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	
JAÉN	1.758	1.762	1.766	1.766	1.766	1.766	1.766	
LEÓN	1.760	1.760	1.760	1.760	1.756	1.756	1.752	1.752
LÉRIDA	1.769	1.769	1.769	1.769	1.769	1.769		
LUGO	1.776	1.776	1.776	1.776	1.774	1.772	1.772	
MADRID	1.764	1.764	1.764	1.764	1.764	1.764	1.764	1.764
MÁLAGA	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756
MURCIA	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	
NAVARRA	1.695	1.695	1.695	1.695	1.695	1.695		
ORENSE	1.784	1.784	1.784	1.784	1.784	1.776	1.784	
PALENCIA	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752	
PALMAS, LAS	1.772	1.772	1.770	1.769	1.767	1.766	1.766	1.766
PONTEVEDRA	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776	1.776
RIOJA, LA	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750
SALAMANCA	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	
SEGOVIA	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756
SEVILLA	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759
SORIA	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	1.742	
TARRAGONA	1.754	1.752	1.752	1.752	1.752	1.752		

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TENERIFE	1.776	1.776	1.776	1.776	1.772	1.772	1.772	
TERUEL	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	
TOLEDO	1.764	1.764	1.764	1.764	1.764	1.760	1.760	1.760
VALENCIA	1.752	1.752	1.752	1.752	1.760	1.752	1.752	
VALLADOLID	1.744	1.744	1.744	1.744	1.744	1.744	1.744	
VIZCAYA	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708	
ZAMORA	1.746	1.746	1.746	1.746	1.746	1.746	1.746	1.746
ZARAGOZA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760
MEDIA NACIONAL *	1.747,12	1.747,23	1.753,63	1.754,26	1.752,32	1.749,86		

(*) Media ponderada.

6.2. CALENDARIO LABORAL

Aunque es esta una materia cuya determinación es más propia del ámbito de la empresa, los convenios colectivos provinciales, dada la estructura empresarial del Sector, en el que predominan las pymes, suelen contener referencias y consideraciones sobre la distribución del tiempo de trabajo.

Los convenios provinciales suelen así establecer la determinación de cuáles son los días laborables a la semana o la determinación de la jornada diaria, aunque suelen remitir su concreción al ámbito de la empresa o centro de trabajo.

El contenido convencional funciona como un límite de mínimos a mejorar, pero no altera sustancialmente los topes establecidos en la Ley (jornada diaria, descansos entre jornada y semanal) e incluso cuando se fijan algunos de esos parámetros, se establece la posibilidad de que el acuerdo empresarial pueda variar a mejor o peor.

La mayor parte de los convenios provinciales fijan los días laborables acotándolos en el marco temporal de lunes a viernes. Señalando algunos que el trabajo en sábado se considera como día festivo, sometido, por lo tanto, a la regulación de estos días en cuanto a retribución específica y a la calificación como exceso de jornada ordinaria.

También se suele extender para actividades especiales la posibilidad de trabajar los sábados e incluso limitando esta práctica según el número de trabajadores en plantilla.

La determinación de los días y de las horas de trabajo es fundamental para conocer el ámbito de disponibilidad empresarial, cuando se introduce la distribución irregular de la jornada.

El calendario laboral es el documento que debería reflejar la concreción del horario, los descansos semanales, los días festivos, las

vacaciones, etc., si bien en la mayoría de los convenios esto no sucede. La regulación convencional se limita a la fijación del procedimiento y de algunos puntos genéricos para su elaboración, ya que la determinación del calendario necesita concretarse, lógicamente, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo.

El procedimiento para la elaboración del calendario, en la mayoría de los convenios colectivos, viene sometido al acuerdo con los representantes de los trabajadores. Suelen regularse algunos plazos para la negociación y se enumera el contenido mínimo, ya señalado, junto a las formalidades sobre su publicidad.

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

CUADRO Nº 15 CALENDARIO LABORAL

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
ALICANTE	Antes del 31.12 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 31.12.
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.
BADAJOS	La comisión paritaria elabora el calendario laboral del año siguiente antes del 30.IX. Partiendo de este calendario cada empresa elabora el suyo propio antes del 15.II de cada ejercicio, y una vez establecido la empresa podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30.V 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.
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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	CALENDARIO 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.
GUIPÚZCOA	La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados sindicales en su caso. Si contienen una distribución irregular de la jornada, necesitan el acuerdo con los representantes de los trabajadores si se supera el número de horas ordinarias.
HUELVA	La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año.
HUESCA	La negociación del calendario laboral en las empresas se efectuará en los dos últimos meses del año.
JAÉN	Se elabora, entre diciembre y febrero, por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores, previa consulta e informe de los mismos. Si a 28 de febrero la empresa no ha elaborado el calendario a petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar a la Comisión Mixta la elaboración de un calendario de obligado cumplimiento. Si no hubiera acuerdo en la Comisión se someterá al arbitraje del Presidente del convenio.
LEÓN	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.
LUGO	Las empresas podrán distribuir la jornada laboral a lo largo del año, debiendo hacerlo en el calendario laboral antes del 1 de marzo. Si en esta fecha no se hubiera procedido a efectuar la distribución irregular de la jornada o para el caso de que tuviera lugar conforme al horario de trabajo un exceso sobre la jornada anual, cada trabajador disfrutará como días no laborables los días que anualmente acuerde la Comisión Paritaria.
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.

PROVINCIA	CALENDARIO LABORAL
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 31.12. de cada año y previa consulta con los representantes de los trabajadores el calendario de aplicación en la empresa. No obstante, las partes suscriptoras del convenio elaborarán anualmente un calendario provincial que servirá como referencia a aquellas empresas que no lo hayan establecido.
PONTEVEDRA	Dentro de los primeros 30 días del año la empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado.
SALAMANCA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores.
TENERIFE	La Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, fijará el calendario laboral y el cuadro horario.
RIOJA, LA	Todas las empresas tendrán expuesto el calendario antes del 31.1 de cada año.
SEGOVIA	Antes del 1.1, la dirección de la empresa de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral. Se recoge en el anexo un calendario, que tiene carácter subsidiario para las empresas que no lo hubieran pactado.
SEVILLA	Anualmente se pactará entre la empresa y los delegados de personal el calendario laboral. Si no hubiera acuerdo se someterá a la Comisión Paritaria y al SERCLA.
SORIA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral según establece el Art. 34.5 del ET. Como anexo se publica un calendario de carácter subsidiario para las empresas que no lo hubieran publicado.
TARRAGONA	Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.
TERUEL	Las empresas de acuerdo con la representación de sus trabajadores confeccionarán un calendario laboral. Si las empresas no elaborasen su propio calendario, la Comisión negociadora fijará, con carácter orientativo, los días festivos de referencia.
TOLEDO	La empresa negociará el calendario laboral con los representantes de los trabajadores.
VALLADOLID	Las empresas confeccionarán obligatoriamente el calendario laboral. Como anexo al convenio, se publica por la Comisión Paritaria un calendario con carácter subsidiario, aplicable exclusivamente en las empresas que no hubieran confeccionado el suyo propio.
VIZCAYA	Las empresas elaborarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral.
ZAMORA	Se remite al Art. 34.6 del ET.

6.3. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO E INTERRUPCIÓN

El art. 34 ET establece la posibilidad de pactar en convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la distribución de la jornada ordinaria de trabajo efectivo con el único límite del respeto de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos, esto es, la posibilidad de superar los topes legales de las 40 horas semanales y/o las 9 horas de trabajo ordinario.

La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó dicho art. 34 ET para señalar, que en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley. El trabajador deberá conocer el día y la hora con un preaviso mínimo de 5 días.

De esta forma, la empresa puede variar las horas de trabajo de unos días, semanas o meses, a otras, sin que suponga un coste adicional, ya que no hay una modificación del número de horas pactadas, sino una modificación de su distribución. Es posible pues, que durante unas semanas se trabaje más de 40 horas y otras menos, no existiendo, en estos casos, límite legal máximo para la jornada semanal, respetando siempre los períodos mínimos de descanso. Salvo pacto en contrario, el salario no variará de un mes a otro, percibiéndose el mismo de manera regular.

La fórmula de fijar la distribución irregular como disponibilidad horaria se utiliza en casi todos los convenios provinciales, remitiendo su contenido al ámbito empresarial y ajustando su desarrollo a lo establecido en la Ley respecto a los límites de la jornada y descansos.

Otro grupo muy numeroso de convenios provinciales regulan dicha distribución mediante pautas muy concretas, perfilando los límites a los que deben atenerse las empresas que pongan en práctica la medida.

La regla más importante en cuanto a sustituir irregularidad por disponibilidad, se establece mediante la determinación de una bolsa de horas, de las cuales la Dirección de la Empresa puede disponer fuera del horario y de la jornada ordinaria, siempre que se cumplan unos mínimos requisitos de preaviso a los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal o Comités de Empresa y/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 206 de Sevilla, las 215 de Baleares, las 150 de Alicante, las 135 de Valencia, las 100 de Almería, las 48 de Navarra o las 65 de Guipúzcoa.

La mayoría de los convenios que la establecen, señalan que su utilización no puede incrementar la jornada laboral anual pactada, ni la colocación diaria de estas horas puede extralimitar el descanso de 12 horas entre jornadas. Igualmente, suele establecerse también una jornada máxima diaria y/o semanal de 9 o 10 horas al día, 40 o 45 a la semana, o bien se delimita esta jornada flexible en un marco mínimo y máximo, entre 35 y 45 horas o entre 7 y 10 horas al día.

Otro elemento frecuente que suele regularse junto al límite de duración, es la exigencia de que concurren razones técnicas, organizativas o de producción para su utilización, circunstancias estas que no se exige que concurren en el momento de la puesta a disposición de las horas, sino en el pacto inicial sobre la asunción por la empresa de la distribución irregular. En definitiva, no se dispone un control directo sobre el uso, sino que este se realiza por un acuerdo de empresa previo, sobre la forma de distribución.

La utilización y momento del cumplimiento es competencia unilateral de la empresa y su puesta en práctica conlleva un preaviso tanto a los afectados, como a sus representantes legales.



En el convenio de Cádiz se contempla como una medida de flexibilidad interna la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e individual.

En Navarra se regula ampliamente la flexibilidad de la jornada, tanto mediante una bolsa de horas al alza o a la baja de 72 hrs/anuales, como a través de la posibilidad del establecimiento de una jornada irregular. Igualmente, pactan un Acuerdo Excepcional para la competitividad, que permite facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como promover la consecución de planes de desarrollo industrial, inversiones, nuevos productos y la estabilidad de empleo, pudiendo las empresas utilizar una bolsa adicional de 48 horas, compatible con la bolsa de disponibilidad de horas (72 hrs) y con la distribución irregular.

En Tarragona los centros de trabajo que a 31.12 de cada año de vigencia del convenio acrediten con la RLT un índice de fijeza en sus plantillas del 75% o más, podrán disponer de una flexibilidad adicional de:

- Entre el 75% y el 84%: 56 horas.
- Entre el 85% y el 94%: 64 horas.
- Superior a 95%: 72 horas.

Esta medida se utilizará para evitar o minimizar efectos estructurales o coyunturales derivados de la aplicación del artículo 47.1 y del 51 ET.

La flexibilidad señalada solo se aplica, salvo pacto entre las partes, a empresas de más de 250 trabajadores.

Para el cómputo del índice se deducirá del total de trabajadores los contratos de eventualidad y los de obra o servicio. La Dirección de la empresa y la RLT podrán acordar la deducción de otros contratos.

Por lo que se refiere a la modificación colectiva, cuando afecta a los horarios y a la distribución de la jornada, debe ir precedida de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores,



dando traslado del posible desacuerdo a la Comisión Paritaria, que se debe reunir en un plazo de 30 días si continúa el desacuerdo o no pudo reunirse en dicho plazo la Comisión. La decisión empresarial será ejecutiva. Las modificaciones individuales deben notificarse al trabajador afectado y a sus representantes legales con al menos 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.

Otra fórmula de distribución irregular de la jornada, igualmente regulada en los convenios colectivos provinciales, es la que consiste en diseñar, con más o menos alcance, un marco de posibles horarios irregulares, por razones productivas, mediante el cual se admite ampliar la distribución al sábado, o excepcionalmente se permite la ampliación puntual de la jornada diaria o semanal condicionando tal irregularidad a la existencia de razones que justifiquen la entrega con márgenes muy estrictos, cuyo cumplimiento pudiera implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., y todo ello bajo el control de los representantes de los trabajadores y su negociación puntual previa y siempre sometido a un preaviso a los trabajadores afectados.

En cuanto al tiempo de descanso e interrupción, vulgarmente denominado “bocadillo”, en las negociaciones de los últimos años, la tendencia ha sido la de ir suprimiéndolo o reduciéndolo.

En Lugo se pacta un complemento salarial que retribuye la aceptación voluntaria por parte del trabajador de la realización de guardias no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad fuera del horario de trabajo. Este plus retribuye el hecho de que el trabajador esté disponible fuera de la jornada habitual. Cuando el trabajador sea requerido, el tiempo trabajado computará como jornada efectivamente trabajada, debiendo la empresa compensar como horas extraordinarias un período de descanso equivalente incrementado a razón de 1,5 h. para cada hora trabajada de lunes a viernes y de 2 horas los fines de semana y festivos.

Es importante señalar que a raíz del establecimiento de la jornada de 40 horas semanales como trabajo efectivo por la Ley 4/83, los tiempos



de descanso o “bocadillo” han de entenderse por cuenta del trabajador. En este sentido el art. 1 de dicha Ley establece que “el tiempo de descanso en jornada continuada... se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o se establezca”. Ello supone que el tiempo de descanso o bocadillo se conceptuará como tiempo efectivamente trabajado solo cuando exista pacto en tal sentido.

La jurisprudencia establece que el que la empresa venga retribuyendo el tiempo de “toma de bocadillo” dentro de la jornada continuada de trabajo, no debe comportar de manera ineludible el que tal período de tiempo deba calificarse como de trabajo efectivo. Para que esto último suceda, es necesario que medie acuerdo individual o colectivo al respecto, dado que así lo exige el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Supremo además refuerza esta regla general instaurando una presunción a favor del empresario, pues de no ser así, se llegaría a superar el tope de jornada anual, por lo que no debe presumirse una voluntad empresarial que, además de abonar espontáneamente ese descanso, se constituya en situación de abonar o compensar ese exceso de jornada anual.

En la mayoría de los convenios provinciales que regulan el “bocadillo” se fija un tiempo de descanso de 15 minutos y siempre en la jornada continuada, este es el caso de Cádiz, Cantabria, Guipúzcoa, Orense y Córdoba (solo para la jornada continuada a dos o más turnos). Alicante lo fija en 25 minutos. Almería establece un período de descanso de entre 15 y 20 minutos.

Como peculiaridades cabe citar a Sevilla y Cádiz que establecen un plus diario de carácter optativo para compensar los 15 minutos de bocadillo. En Valencia este plus diario es para las empresas que hubiesen establecido el bocadillo en 1981.

Otros convenios como los de La Rioja, Madrid o Barcelona, o no prevén los minutos de descanso o lo condicionan a un acuerdo previo entre las partes, o a que estuviera pactado antes de la firma del convenio.



En el convenio colectivo de Tenerife, como norma general, la jornada de trabajo comienza y termina en el centro de trabajo, o bien para los casos en que no existiendo centro de trabajo o incluso existiendo la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras los medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados por esta, la jornada empezará en el punto donde se ponga en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo lugar.

En cuanto al llamado “tajo”, en aquellas empresas que, en función de la organización de la misma, se requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo producto de la naturaleza de la actividad empresarial, las partes acuerdan que la jornada comenzará y terminará en el lugar donde se hace la obra o se presta el servicio y la creación de un plus que retribuya el tiempo de desplazamiento con el máximo de una hora diaria, con las siguientes características:

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal medio de locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando. El tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para tal fin, de ninguna manera se comprenderá como jornada efectiva de trabajo, ni podrá ser usada en intervalos durante la misma y tendrá el límite máximo de una hora diaria. Se abonará por cada hora, un plus de desplazamiento de 12 euros que se regularizará conforme a las subidas salariales que se acuerden, computándose el fraccionamiento diario, que se abonará mensualmente.

Quedarán eximidas de realizar esta jornada las personas trabajadoras que no tengan un contrato de trabajo a jornada completa, o que tengan concedida una concreción horaria o que tengan concedida una reducción de jornada. No será de aplicación esta jornada especial, para los desplazamientos fuera de la isla de residencia, los cuales serán dentro de la jornada de trabajo y en todo caso computándose el tiempo invertido como jornada efectiva de trabajo. Una vez la persona trabajadora se encuentre en su destino, le será de aplicación la especialidad de la jornada que se regula en este artículo.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Las empresas del metal de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley para el registro y control de la jornada diaria, dispondrá de un sistema de control y registro horario en el que, de forma fidedigna, se refleja el inicio y fin de la jornada efectiva, las horas de desplazamiento y las horas extras si fuera el caso, haciendo entrega a las personas trabajadoras de los medios necesarios para tal fin (móvil, tablet o cualquier otro dispositivo), entregando resumen mensual a cada trabajador/a junto con la nómina y copia a la RLT, si la hubiera.



CUADRO Nº 16 DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO E INTERRUPCIÓN

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ÁLAVA	1.735 horas/año	100 h./año	<p>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.</p> <p>Requisitos: 1) Preaviso de 72 horas a los afectados y al Comité de empresa o Delegados de Personal; 2) Realizar las horas en días laborables; 3) 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 h. la jornada de los días de trabajo o excepcionalmente, en otros distritos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones; 4) 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; 5) Las horas de disponibilidad no pueden compensarse económicamente, sino por tiempo libre, en jornadas completas o reduciendo la jornada ordinaria.</p>	
ALBACETE	1.776 horas/año		<p>Se remiten a la regulación establecida en el art. 34.2 ET.</p> <p>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: 1º Debe preavisarse a la RLT y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación; 2º La aplicación será como máximo de una hora diaria, salvo acuerdo entre las partes; 3º 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.</p>	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ALICANTE	1.752 horas/año	150 h./año	<p>Las empresas podrán, alegando razones técnicas, organizativas, productivas o económicas, optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada:</p> <p>Bolsa de horas de libre disposición: Las empresas que a 31.1. no hayan optado por la distribución irregular de la jornada dispondrán de una bolsa de horas.</p> <p>Requisitos: 1) Preaviso de un mínimo de 72 horas a los trabajadores y a sus representantes; 2) La prolongación de la jornada no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo en ningún caso; 3) 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.</p> <p>Distribución irregular de la jornada: Antes del 31.1., 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 mínimo de 5 h. de la jornada ordinaria.</p>	<p>Las empresas con jornada continuada tienen 25 minutos de "bocadillo" que no tiene la consideración de tiempo de trabajo, siendo su jornada anual de 1721 horas/año.</p>
ALMERIA	1.760 horas/año	100 h./año	<p>Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, entre 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 10h.; en cómputo semanal no podrán exceder de 30 a 50 h. de mínimo y de máximo.</p>	<p>Las empresas con jornada continuada tienen entre 15 y 20 minutos de descanso.</p>
ASTURIAS	1.736 horas/año	80 h./año, ampliables por acuerdo con la RLT hasta un máximo de 173 h./año.	<p>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.</p> <p>Requisitos: 1) Preaviso de un mínimo de 72 horas a los afectados y al Comité de empresa o Delegados de Personal; 2) Realizar las horas en días laborales. Excepcionalmente, podrá realizarse en otros días, excluidos domingos, festivos, vacaciones y puentes; 3) No pueden compensarse más que con tiempo libre; 4) 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.</p>	

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ÁVILA	1.752 horas/año			Jornada continuada que exceda de 6 horas, 15 minutos de bocadillo.
BADAJUZ	1.760 horas/año		Se entiende por jornada irregular la que pueden realizar las empresas con los siguientes toques: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo de 6 y un máximo de 10 h.; en cómputo semanal dichos límites no pueden exceder de 35 y 45 h. 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	1.770 horas/año	215 h./año	Se realizan cuando las circunstancias de producción mercado así lo exigen, 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 h. Quedan excluidos de la realización de tareas, en las 100 horas.: 1) Los que tengan exclusivamente a su cargo hijos menores de 6 años o minusválidos; 2) En caso de enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta primer grado de consanguinidad. Requisitos: 1) Comunicarlo a los trabajadores con 5 días de antelación, excepto si por circunstancias de la producción o del mercado y siempre que la medida no tenga una duración superior a dos días consecutivos, en cuyo caso la comunicación podrá efectuarse con un día de antelación.	En jornada partida no se computa el tiempo de bocadillo como tiempo efectivo, pero sí en la continuada.
BARCELONA (*)	1.750 horas/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 trabajadores. Podrán sobrepasar las 9 h. diarias, sin sobrepasar las 10 h. 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.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
BARCELONA (*)			<p>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.</p> <p>b) Flexibilidad Horaria: Puede prolongarse o reducirse la jornada del trabajador hasta en 2 h. 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 h. diarias.</p> <p>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.</p>	
BURGOS	1.736 horas/año en jornada partida. 1.722 horas/año en jornada continuada.		Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular.	
CÁCERES	40 h./semana 1.760 horas/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 14h - 17 a 20h	
CÁDIZ	1.748 horas/año jornada partida y continuada.		Dianamente 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 1,27 €, previo acuerdo de las partes.
CANTABRIA	1.765 horas/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	1.748 horas/año.	150 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.	15 minutos de bocadillo en jornada continuada considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

*Durante los años 2020 y 2021 los trabajadores con un preaviso de 7 días naturales de 8 h/año de permiso retribuido en libre disposición.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
CASTELLÓN			La disponibilidad horaria y el disfrute compensatorio 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 periodo o períodos con mayor carga de trabajo, teniendo en cuenta: 1) El límite máximo en más o en menos de las 150 hrs.; 2) El ajuste en más o en menos de las horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente.	
CIUDAD REAL	1.767 horas/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 h., será de 5 días consecutivos al mes, salvo acuerdo entre las partes. 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	1.60 horas/año	140 h./año	Las empresas disponen de una bolsa de 140h./año para distribuirías a lo largo del año, pudiendo superar las 9 h. diarias, sin sobrepasar las 10 h.	15 minutos bocadillo en jornada continuada considerados como tiempo de trabajo efectivo.
CORUÑA, LA	1.760 horas/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 h. con el límite de 9 h. 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.	
CUENCA	1.774 horas/año		La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 354 h. (20% de jornada máxima anual) de la jornada de trabajo, comunicándolo a la RLU y al afectado con 7 días de antelación. La ampliación de jornada podrá ser hasta 2 h. 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 h.	En la jornada continuada de + 6 horas 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GERONA	1.742 horas/año tanto en continuada como en partida		<p>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.</p> <p>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.XII.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.</p> <p>Debe argumentarse por escrito a la representación de los trabajadores los motivos por lo que se solicita la distribución irregular y/o la ampliación de la jornada. En todo caso, deben respetarse los siguientes límites: 1) un máximo de 10 h día y 48 h./semana; 2) Un descanso diario entre jornadas de al menos 12 h.; 3) Un descanso semanal de 2 días, que podrán computarse por períodos de 2 meses; 4) Los días laborales de vacaciones; 5) y el Límite de horas/año pactadas en convenio.</p> <p>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.</p>	El descanso de los 15 minutos de bocadillo no se considera tiempo efectivo de trabajo, salvo pacto en contrario.
GRANADA	1.760 horas/año 40 horas semanales			Bocadillo como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
GUADALAJARA	1.760 horas/año		Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar una distribución irregular en los supuestos en que existan razones técnicas, organizativas o de producción.	El bocadillo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo en jornada continuada.
GUIPÚZCOA	1.697 horas/año jornada partida. 1.697 horas/año jornada 2 o más turnos. 1.682 horas/año jornada continuada.	65 h./año	Las empresas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con ETIs, sean igual o inferior al 10% de la plantilla, podrán disponer de hasta 65 h. 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: 1) Preavisos de 72 horas a los afectados y a la representación de los trabajadores.; 2) Si la disponibilidad horaria supone un aumento de las horas de trabajo, esta se efectuará incrementando hasta 9 h. 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.; 3) 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 correspondía trabajar. Las horas de disponibilidad no podrán compensarse económicamente, solo por tiempo libre. La empresa y el personal afectado acordarán, en plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Se establece un procedimiento a seguir en caso de desacuerdo, con intervención de la Comisión Mixta y del PRECO.	15 minutos de bocadillo en continuada sin la consideración de trabajo efectivo. En la jornada a dos o más turnos se establecen 15 minutos computables como trabajo efectivo.
HUELVA	1.738 horas/año		Jornada de verano de 7,30h durante tres meses y medio para todas las empresas.	
HUESCA	1.760 horas/año tanto en jornada continuada como en partida.		Jornada irregular según ET. Se acuerda un preaviso de 5 días. Se acuerda un preaviso de 5 días. Se exceptúa de la jornada irregular, el cuidado de menores de 12 años, familiares hasta 2º grado de consanguinidad por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., la coincidencia con permisos retribuidos o con situaciones de pluriempleo.	
JAÉN	1.766 horas/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 h. diarias, será preceptivo también, además del acuerdo con los representantes de los trabajadores, la aceptación previa de la Comisión Paritaria.	
LEÓN	1.756 horas/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	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
LÉRIDA	1.769 horas/año		En defecto de pacto con los representantes de los trabajadores, la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción, previo aviso de 48 h., podrá flexibilizar la jornada de trabajo, incrementando o reduciendo la inicialmente pactada en más o menos 2 h./día. Por acuerdo entre la empresa y la RLT, se podrá prorrogar la jornada ordinaria, no teniendo la consideración de horas extraordinarias hasta 57 horas, es decir, una jornada de 1.826 horas/año.	15 min. bocadillo en jornada continuada que no será tiempo efectivo.
LUGO	1.772 horas/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 ^(*)	1.764 horas/año		Los firmantes del convenio acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada, comunicárselo 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 h. La jornada irregular no podrá realizarse en sábados, domingos o festivos, salvo pacto en contrario. Los trabajadores que presten servicio de lunes a viernes podrán ser requeridos con carácter obligatorio un máximo de 6 sábados o domingos al año, abonándoseles 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 h. y 1,45 h. por cada hora trabajada en domingo. Es decisión del empresario el abono económico o en tiempo de descanso.	Tanto en jornada partida como continuada, el bocadillo no se considera trabajo efectivo.
MÁLAGA	1.756 horas/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 disfrutará el viernes anterior.	
MURCIA	1.759 horas/año	235 h./año	Las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, de 235 h. anuales para distribuir las irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las 9 h. 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.

(*) Cada trabajador dispone de 10 horas/año de libre disposición para asuntos propios, por lo que su utilización supondría una jornada individual efectiva de 1.754 horas/año.

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
NAVARRA	1.695 horas/año	48 h/año	<p>Acuerdo excepcional de competitividad: Con carácter excepcional como medida para mejorar la competitividad se establecen una bolsa de 48 horas a añadir a la jornada efectiva anual de 1.695 h/año. De las 48 h/año, 16 hrs. podrán señalarse por la empresa sin requisito alguno. No obstante, requerirá acuerdo con la RLT en las empresas que hayan efectuado despidos colectivos o ERES de extinción. El resto de horas, hasta las 48 hrs., solo pueden aplicarse previo acuerdo con la RLT. No se pueden utilizar en vacaciones, domingos y festivos. En compensación por el uso de esta Bolsa, las empresas abonarán un complemento de pago único. El Acuerdo de excepcionalidad es compatible con la Bolsa de disponibilidad de horas y con la distribución irregular de la jornada y solo es para empresas que abonen salarios superiores a los del convenio. Bolsa de disponibilidad de horas: Se crea una Bolsa de 80 horas al alza y de 88 horas a la baja para atender circunstancias provenientes de clientes, proveedores, de índole interno, períodos punta de producción o pérdidas y disminución de pedidos, recuperación de producciones, suspensiones temporales de suministro de producto o servicio y otras circunstancias semejantes. Cada trabajador tiene una cuenta individual al alza o a la baja, en la que se refleja a favor o en contra las horas trabajadas o no sobre la jornada anual. La compensación es siempre mediante la aplicación de la correlativa a la baja o recuperación en descanso, y no en metálica. Las horas no trabajadas hasta un máximo de 88, se abonan como si hubieran sido realizadas en la cuenta del trabajador como saldo a favor de la empresa. El saldo será plurianual (desde 1.1.2019 a 31.12.2021) y deberá ser reducción o compensado de las horas realizadas de la Bolsa de la siguiente forma: a) Desde la hora 1 hasta la hora 48 se abonan como si hubieran sido trabajadas como saldo a favor de la empresa; b) Si se aplica la hora 49, el trabajador devenga un día de reducción de jornada a disfrutar a su elección, preavisando con antelación de 15 días, excepto si es día de aplicación de la Bolsa de Disponibilidad, o día de aplicación de la Jornada Excepcionalidad de Competitividad. Desde la hora 49ª en ningún caso supondrán reducción de jornada y el señalamiento corresponde al trabajador, dese la hora 73 son señaladas por la empresa. En el mes de marzo de cada año se efectúa el balance de la cuenta de horas la constatación del saldo a 31 de diciembre del año que corresponda. Las horas de disponibilidad se pueden realizar en días laborales y sáb. Si fuera sábado el trabajador percibirá un plus igual al 50% del salario del día o tracción diaria. Requisitos para ampliar o reducir la jornada anual son no haber superado en promedio anual los porcentajes de contratación temporal siguientes; en empresas de hasta 50 trabajadores fijos el 24% y en empresas de 51 o más el 1,8%.</p> <p>Jornada Irregular: Las empresas podrán implantar la jornada irregular preavisando al Comité de Empresa, al Delegado de Personal o a los trabajadores afectados con 72 hrs. de antelación, pudiéndose alargar o acortar el horario en una hora respetando la jornada anual pactada.</p>	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ORENSE	40 horas semanales 1.776 horas/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. 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 h. 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.	15 minutos de bocadillo en jornada continuada dentro del tiempo efectivo de la jornada.
PALENCIA	1.752 horas/año			
PALMAS, LAS	1.787 horas/año			
PONTEVEDRA	40 horas semanales 1.776 horas/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 semanal de día y medio. Para aplicar la jornada será preceptivo: 1) Disponer de calendario según lo regulado en el convenio provincial; 2) Preavisos a la RLJ y al trabajador con 5 días de antelación y las circunstancias justificativas. Si estas fueran de extrema urgencia, el preaviso sería de 2 días; 3) 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	1.750 horas/año		Las empresas, por razones objetivas, debidamente acreditadas, variación de fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, previa exposición de las mismas y acuerdo con la RLJ o con la mayoría de los trabajadores, podrán flexibilizar la jornada. Si no hubiera acuerdo se estará a lo dispuesto en ET.	Bocadillo en jornada continuada como tiempo de trabajo efectivo.
SALAMANCA	40 horas semanales 1.756 horas/año			15 minutos de bocadillo en jornada continuada dentro del tiempo de trabajo.
SEGOVA	1.756 horas/año		La distribución de la jornada se efectúa de lunes a viernes en jornadas de 8 h. 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 h. de duración, estudiándose soluciones a los conflictos individuales que puedan surgir para atender responsabilidades familiares o por realización de estudios. Se remite al ET para la distribución de la jornada a lo largo del año.	15 minutos de bocadillo en jornada continuada que exceda de 6 h.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
SEVILLA	1.759 horas/año	220 h/año.	<p>Requisitos: 1) Preavisio al trabajador con 5 días hábiles de antelación; 2) El disfrute compensatorio de las horas debe realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo con la finalización de la misma; 3) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de forma que procederá la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o después del periodo de mayor carga de trabajo; 4) La jornada no podrá superar las 10 h.; 5) No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.</p> <p>Se establece la posibilidad de que la compensación de las horas distribuidas irregularmente pueda realizarse hasta el 30.1 del año inmediatamente posterior al natural a cuya jornada correspondan.</p> <p>Los tiempos invertidos por este en desplazarse entre su domicilio y los centros del cliente asignados, se computan como tiempo efectivo de trabajo.</p>	<p>Bocadillo en continuada no se considera trabajo efectivo. Plus optativo 1,99 €/día del 1.1 al 30.6 y de 1,92 €/día del 1.7 al 31.12, trabajando para compensar bocadillo, o computar el mismo como trabajo efectivo.</p>
SORIA	1.742 horas/año		<p>En las empresas de mantenimiento, o servicios de carácter urgente o necesitan 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.</p>	<p>Bocadillo de 15 minutos en jornada continuada.</p>
TARRAGONA	1.752 horas/año	40 h/año.	<p>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 trabajadores. Pudiéndose superar las 9 h. diarias, sin sobrepasar las 10 h.</p> <p>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 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; b) Flexibilidad Horaria: Puede prolongarse o reducirse la jornada del trabajador hasta en 2 h. 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 h. diarias.</p>	<p>El bocadillo no computa como tiempo de trabajo efectivo en continuada. Puede suprimirse en partida.</p>



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
TARRAGONA			<p>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.</p> <p>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 fijezas en plantilla: del 75% al 84% de fijezas, hasta un máximo de 56 hrs/año de flexibilidad; entre el 85% al 94%, hasta un máximo de 64 horas; y por índice superior al 95%, hasta un máximo de 72 horas.</p>	
TENERIFE	<p>40 horas semanales. 1.768 horas/año. Se establece que 3 días del calendario serán inhábiles.</p>		<p>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 diérras, 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.</p> <p>La jornada irregular no es aplicable a las empresas de tendidos de líneas eléctricas o telefonía.</p> <p>La empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, fijará el calendario laboral y el cuadro horario.</p>	<p>En jornada continuada de + 6 horas: 15 minutos.</p>
TERUEL	1.758 horas/año			
TOLEDO	1.764 horas/año		<p>Se recomienda por parte de la Comisión Mixta negociadora que la jornada sea de lunes a viernes.</p>	<p>Bocadillo en continuada de 15 minutos computándose como jornada de trabajo.</p>
VALENCIA	1.752 horas/año	135 h./año	<p>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 h., 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 30.6 del ejercicio siguiente al que se haya originado.</p>	<p>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 1.752 horas/anuales, los trabajadores dispondrán de 8 horas.</p>



PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
VALENCIA			<p>Requisitos: 1) Preaviso mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los afectados; 2) 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 h.; 3) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de forma que procederá la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos periodos 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 h., adecuándose el horario de los trabajadores a este horario.</p>	
VALLADOLID	1.744 horas/año		<p>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.</p>	
VIZCAYA	1.708 horas/año en jornada partida. 1.688 horas /año en jornada continuada.	100 h./año.	<p>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. Requisitos: 1) Preaviso a los afectados y a los representantes de los trabajadores con 2 días de antelación. En casos de fuerza mayor el preaviso será de 24 h.; 2) Del total de horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se pueden trabajar en sábado, como máximo 4 al año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstas como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará en la mañana y con el límite de 8 h.; 3) La compensación es por días de descanso; 4) La jornada se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario (4 o 5 máximo), se podrá trabajar hasta 52 h./semanales como máximo, distribuidos, según necesidades de la empresa; 5) La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación. Si no hay acuerdo cada parte dispondrá del 50% del tiempo preavisando con una semana de antelación. Cuando la ampliación del límite de horas disponibles de cada año efectiva: 1) +10 trabajadores en empresas de -100 trabajadores; 2) Al 10% de la plantilla en empresas de +100 y -300 trabajadores; 3) A 30 trabajadores de empresa de +300 trabajadores. El acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y la RLT o los propios trabajadores.</p>	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	JORNADA ANUAL	BOLSA HORARIA	DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	BOCADILLO
ZAMORA	1.746 horas/año.		<p>Las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o con estos si no los tienen, se podrán distribuir la jornada laboral.</p> <p>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.</p> <p>La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de 45 h./sem. y en noviembre, diciembre y enero a razón de 35 h./semanales.</p> <p>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.</p>	
ZARAGOZA	1.760 horas/año, para jornada continuada y partida.		<p>En relación con la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en el ET, se acuerda un preaviso de 5 días a los trabajadores afectados y, salvo acuerdo en contrario, no se aplicará cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> — se tenga en exclusivo cuidado por razones de guarda legal a una menor de 8 años. — tener a su cuidado directo a un familiar hasta el 2º grado. — coincidir con horas de exámenes — coincidir con pluriempleo 	

6.4. DESCONEJIÓN DIGITAL

La Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, regula el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo. Este derecho lo conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores y la protección de la intimidad personal y familiar.

Si bien, el derecho se reconoce en una Ley Orgánica en coherencia con su afectación a derechos fundamentales, tales como la integridad física o la intimidad, se trata de una norma de carácter extra laboral.

La norma ha añadido un nuevo Artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores, previendo que las “modalidades del ejercicio” se sujetaran a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo de empresa. Al mismo tiempo, se atribuye al empleador la función de elaborar, previa audiencia de la RLT, una política interna en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, de modo que la empresa va a tener que definir los medios técnicos a emplear para garantizar la efectividad de este derecho.

Existe también la obligación de llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

La norma que afecta a todos los trabajadores, incluidos los que ocupen cargos directivos, plantea numerosas dudas, por ejemplo, qué ocurre si hay discrepancia con la RLT respecto de las medidas adoptadas o, si las acciones incorporadas a la política empresarial son de obligado cumplimiento, y 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 y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

Los convenios de Asturias, Córdoba, Gerona, Madrid y Teruel hacen mención a este derecho, señalando que se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada.

6.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considera como extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y en todo caso sobre la duración máxima legal.

El art. 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que la prestación de trabajo en horas extraordinarias es voluntaria, salvo que su realización se hubiera pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con el límite de 80 horas extraordinarias anuales.

Igualmente, establece la posibilidad de delimitar la forma de retribuir las horas extraordinarias, mediante su abono económico o mediante compensación por descanso. En ausencia de pacto se entiende que se opta por esto último a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las novedades en esta materia son escasas en los convenios provinciales del Sector del Metal, no obstante, un buen número de ellos

recomiendan o admiten compensación, previo acuerdo entre las partes, por tiempo de descanso.

En la mayoría de los convenios se acuerda la supresión o no utilización de las horas extras habituales, como medio de cumplir el objetivo de mejorar el empleo, o bien se declara expresamente la prohibición de su realización, y se reconoce la exigencia de las de fuerza mayor, definiéndose y delimitándose en algunos casos, las causas de las horas estructurales permitidas.

En cuanto a su retribución, la mayoría de los convenios la calculan y establecen, fijando su precio en las tablas salariales o en un porcentaje de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, que suele ser mayor en domingos y festivos.

Estos porcentajes oscilan entre el 40% sobre el valor de la hora ordinaria en días laborables (Guipúzcoa, Jaén o Zaragoza), hasta el 175% que fija el convenio de Zamora.

En algún caso, incluso, la hora extraordinaria tiene igual valor que la ordinaria (Lérida) y otros convenios, como el de Las Palmas, señalan que esta tendrá el valor que fijen las partes, precisando, eso sí, que este no podrá ser inferior al 30% del valor de la hora ordinaria.

En Jaén se recomienda la compensación por descanso con 84 minutos de descanso por cada hora extra trabajada de lunes a viernes y de 90 minutos en las realizadas los sábados.

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

Definen también como horas extraordinarias estructurales las siguientes: las necesarias por pérdidas imprevistas, períodos punta



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Las empresas y la RLT mensualmente determinarán las horas extras estructurales realizadas, redactándose escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, para su remisión a la autoridad laboral. A efectos del cómputo de las horas extras, la jornada de cada trabajador se registrará día a día.

En Lérida no se consideran horas extraordinarias, sino jornada ordinaria de trabajo, las 57 horas que exceden de las 1.769 horas anuales de trabajo efectivo pactadas en el convenio.



CUADRO Nº 17 HORAS EXTRAORDINARIAS

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA		Por descanso de 1,45 h. de jornada ordinaria por cada hora extra, de mutuo acuerdo.	Fuerza mayor y estructurales: realización
ALBACETE	45% con respecto a la hora ordinaria		Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización. En ningún caso se podrá superar las 80h./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: realización En ningún caso se podrá superar las 80h./año.
ÁSTURIAS	Según tablas. En festivo se incrementa su valor en 1,41 €/h., también según tablas.	Se admite la compensación opcional por parte del trabajador por descansos en proporción al valor de las horas extras respecto a las ordinarias, cifrándose ello en 1,12 minutos.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
BADAJOS	Las que se realicen fuera de la jornada el 100%. Sobre la hora ordinaria		Fuerza mayor y estructurales: realización.
BALEARES			Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización. No debiendo superar las 80h./año persona.
BURGOS	Según tablas.	Se recomienda la posibilidad de compensar previo acuerdo, por descanso.	Fuerza mayor y las estructurales: realización.
CÁCERES	Incremento de al menos 75% sobre la hora ordinaria.	Pueden compensarse por tiempo equivalente de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
CÁDIZ	Según fórmula específica con el recargo del 45% en defecto de pacto.	Puede compensarse cada hora extra por 1,5 h. ordinarias o en metálico.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
CANTABRIA	Recargo del 75% sobre la hora ordinaria.	Podrán ser compensadas con reducción de la jornada laboral proporcionalmente.	Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización.
CIUDAD REAL	75% sobre hora normal.	Igual proporción en el caso de compensación por descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. No podrán exceder 2 al día, 10 al mes y 80h/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: realización.
CUENCA	Recargo del 75% sobre la hora ordinaria.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. No podrán exceder 2 al día, 15 al mes y 80 h/año.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
GERONA		Compensación de las estructurales por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. No podrán exceder 2 al día, 10 al mes y 80 h./año.
GRANADA	60% sobre hora normal.		Totalmente prohibidas, salvo casos excepcionales.
GUADALAJARA	Según fórmula específica.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
GUIPÚZCOA	Recargo del 40% o 65% según laborable o festivo.	Se compensaran con 1,20 o 1,40 h. de descanso, con acuerdo.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
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 hrs.: 40 % - Las que excedan de las 2 primeras y de las 25 hrs.: 60 % - Las que se realicen entre 22:00 y las 06:00 hrs. y las de domingos, festivos y en período de descanso semanal entre las 00:00 y las 24:00 hrs.: 75 %.	Posibilidad de compensar por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización.
JAÉN	40% sobre valor hora ordinaria de lunes a viernes. En sábado el recargo es del 50%. Con carácter excepcional los domingos: 60%.	Pueden compensarse por descanso a razón de 84 minutos por cada hora extra, 90 minutos en sábados. 96 minutos en domingos y festivos.	Estructurales: realización. Las partes se comprometen a reducirlas al mínimo indispensable.
LEÓN	75% sobre hora normal y fija un importe mínimo en las tablas salariales.		Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
LUGO	40% del valor de la hora ordinaria.	Pueden compensarse entre las partes.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
LÉRIDA	Igual que la hora ordinaria.	Pueden compensarse previo acuerdo entre las partes por descansos.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las de fuerza mayor tendrán carácter obligatorio. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las 57 que exceden de la jornada anual de 1.769 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: realización. 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 + de 15h. al mes en sábados, domingos o festivos el exceso se compensa con el mismo tiempo de descanso y un incentivo económico de 40,75 €/día o 5,10 €/hora o fracción.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Con el límite de 2 diarias; 15 al mes y 80 h/año retribuidas conforme a la hora base con recargo del 100% o compensándose por descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.
MURCIA	1,40 de la hora ordinaria.	Posibilidad de compensarlas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes.	Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización.
ORENSE	50% sobre la hora normal	Posibilidad de compensación en metálico o tiempo de descanso a elección del empresario.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Se notificarán mensualmente a la autoridad laboral.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
PALENCIA	Según tablas.	Posibilidad de compensar por descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
PONTEVEDRA	Según tablas.		Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. De 10 de la noche a 6 de la mañana se abonan con un recargo de un 25%.
RIOJA, LA	Las dos primeras horas extras diurnas, incluidos domingos y festivos: un 40% sobre la hora ordinaria. Las que excedan de las 2 primeras horas diarias o de 25 horas extras al mes: recargo del 60% sobre la ordinaria. Las realizadas entre las 22 h. y 6 h. de la mañana: el 75%.	Posibilidad de compensar con descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Las de fuerza mayor estarán exentas 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 horas/año. Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
SEGOVIA	45% laborables y para no laborables y domingos y festivos el 65%.	Podrán compensarse por descanso 2 por 1 dentro de los 2 meses siguientes a su realización.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Tope de realización 2 al día; 10 al mes; y 60h/año.
SEVILLA	Remuneración según tablas específicas.	Posibilidad de compensación total o parcial por descanso, una hora extra por 1,30 h. descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. 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: realización. Las partes acuerdan reducirlas al mínimo indispensable. En caso de no poder sustituir las habrá un tope individual de 2 horas/día y 80 horas/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: realización.
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: realización. 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.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
TERUEL	Valor mínimo 13,70 € Retribución según arts. 80 y 56 de la OLIS.	Posibilidad de compensar por tiempo descanso de una hora y 45 minutos por cada hora extra de lunes a viernes y de 2 horas si fuera sábado, domingo o festivo.	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.
TOLEDO	Según fórmula específica por importe del 125% de la hora ordinaria.		Las partes acuerdan la conveniencia de reducirlas al mínimo indispensable.
VALENCIA		Se recomienda la posibilidad de compensación preferentemente por tiempo de descanso.	Fuerza mayor y estructurales: realización. 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.	
ZAMORA	175% valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje a opción del trabajador.	La retribución se efectuará de común acuerdo entre las partes, bien en metálico o en tiempo de descanso. Posibilidad de acumularlas creando una bolsa horaria disfrutándose con posterioridad en fechas de común acuerdo.	Se suprimirán todas aquellas que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

PROVINCIA	VALOR HORA EXTRA	COMPENSACIÓN	CARACTERÍSTICAS
ZARAGOZA	<ul style="list-style-type: none"> - Las dos primeras horas y las 25 primeras del mes de entre 06:00 y las 22:00 hrs.: 40 % - Entre las 25 hrs. 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 hrs.: 60 % - Las que se realicen entre 22:00 y las 06:00 hrs. y las de domingos, festivos y en período de descanso semanal entre las 00:00 y las 24:00 hrs.: 75 %. 	Posibilidad de compensación por descanso	Fuerza mayor y estructurales: realización. Las estructurales a ser posible se sustituirán por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

6.6. VACACIONES

Lo usual es establecer 30 días naturales de vacaciones que es el mínimo legal, no obstante, algunas provincias se desvían de lo dispuesto en el ET: Cáceres, Cádiz y Granada (31 días naturales), La Rioja (28 días laborales), Pontevedra y Salamanca (26 días laborables), Badajoz y Huelva (24 días laborables), La Coruña (23 días hábiles) y Albacete, Baleares, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, León, Palencia y Toledo (22 días laborables). Muchas de estas provincias cifran sus vacaciones en días laborables. Otras determinan el disfrute de un mínimo de días laborables, entre ellas Guipúzcoa, Soria y Zaragoza, que lo fijan en 26 días, Granada, Málaga y Orense en 22 días, y Almería en 21 días.

En Cáceres y La Coruña se establecen compensaciones económicas cuando se disfruten las vacaciones en período distinto a junio o septiembre, variando según el mes en que se trate.

Por lo que se refiere a la retribución por jornada vacacional, algunos convenios ofrecen fórmulas específicas, pero lo más usual es establecer retribuciones conforme al promedio obtenido por el trabajador en concepto de salarios, primas, antigüedad, etc., en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las vacaciones.

Como peculiaridades, puede destacarse que; Álava establece 2 días más de vacaciones en casos de fuerza mayor o necesidades urgentes de la empresa que conlleven una variación de las fechas asignadas al trabajador por el calendario laboral de la misma; Burgos y Guadalajara 2 días naturales más para los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren en obra fuera de su residencia habitual y a más de 4 horas de esta; Guipúzcoa 1 día más si, por necesidades de la empresa, se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual; en Valencia se añadirán 3 días laborables más si, por interés de la empresa y con el acuerdo de los trabajadores, las vacaciones se disfrutaran en período diferente a junio-septiembre. En Tarragona y Barcelona deberán comenzar en lunes no festivo; en Cáceres, Tenerife y Valladolid, comienzan en día laborable; en Castellón, Málaga, Segovia, Las Palmas y Vizcaya en lunes, igual que en Las Palmas (o al siguiente día hábil); en Cuenca no pueden comenzar ni en domingo ni en festivo; en Valencia no pueden comenzar en sábado o domingo. En Toledo serán 26 días si el sábado es día laborable, y 17 o 20 en verano y 5 o 6 días de mutuo acuerdo; en Castellón, La Coruña, Madrid, Palencia, Tarragona, Valencia y Valladolid se contempla la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos períodos.

Es destacable el hecho de que cada vez son más los convenios que establecen que los procesos de baja por IT interrumpen el cómputo de las vacaciones (que deben prorrogarse por igual plazo).

En relación con estas situaciones de IT coincidentes con las vacaciones, debemos referirnos, en primer lugar, a la Sentencia del

Tribunal Supremo, de 3 de octubre de 2007, que establecía que, salvo pacto individual o colectivo en contrario o derecho adquirido, la coincidencia del período elegido por el trabajador o aceptado por el mismo, con una situación de IT, no obligaría al empresario a fijar un nuevo período de vacaciones posterior, distinto del acordado.

Posteriormente, en Sentencia de 24.6.2009, este mismo Tribunal (siguiendo la línea diferente sobre esa materia que va marcando el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea), consideró que cuando la IT surge antes del comienzo del disfrute de las vacaciones (no así cuando surge durante su disfrute), el derecho a las mismas no se puede frustrar, por lo que habría que fijar una fecha distinta.

El disfrute fuera del período de referencia no es pues una regla, sino una posibilidad, a la que se acogen convenios de provincias como Guipúzcoa, Huesca, Teruel o Toledo. La duda surge sobre si el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta se extendería una vez finalizado el año natural al que correspondan. El Convenio de La Coruña contempla esta posibilidad. El de Alicante hace, incluso, referencia expresa a la Sentencia del TJCE de 20.01.09, que establece el derecho del trabajador a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de IT, aunque hubiera terminado el año natural.

En Zaragoza, la IT por contingencias distintas a situaciones de embarazo, maternidad o paternidad, que coincida con las vacaciones, pueden estas disfrutarse una vez finalizado el período de IT, con el tope de 18 meses, a partir del final del año en que se haya originado.

En La Rioja, se pueden disfrutar en fecha distinta a la de IT o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural. Si coinciden con IT por contingencias distintas de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, podrán disfrutarlas cuando finalice la IT y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El momento del disfrute de las vacaciones suele ser el elemento que más problemática plantea, siendo habitual que el calendario de vacaciones se pacte con los representantes de los trabajadores o en su defecto con el trabajador, pacto que suele estar vinculado a los intereses de la actividad productiva de la empresa o familiares de los trabajadores, por ejemplo, algunos convenios excluyen el período de mayor actividad de la empresa, otros dan preferencia en la elección del momento a los trabajadores con cargas familiares.

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

Una cuestión importante de las vacaciones es la de su disfrute o no con carácter ininterrumpido. En este supuesto es normal que durante una parte importante de su duración sea obligado el derecho a descansar ininterrumpidamente, fijando algunos convenios este período en 15, 20, 21 o incluso en 30 días consecutivos.

En el cuadro nº 18 siguiente, puede verse el tratamiento dado al tema en las distintas provincias.

6.7. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se consideran permisos o licencias retribuidas, las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevean en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. Los convenios colectivos provinciales cuando regulan esta materia, bien lo hacen para reproducir los términos legales o bien, y esto suele ser lo más habitual, para ampliarlos. Entre los permisos retribuidos destacan la licencia por matrimonio, por fallecimiento de familiares próximos, por enfermedad de un familiar, por alumbramiento de esposa, para acudir a consulta médica, formación, o a un deber público y personal.

La licencia por matrimonio es la que más variaciones presenta, pues oscila entre los 18 días en Castellón, Guipúzcoa, Navarra y Valencia, los 17 que tienen Álava, Badajoz, Cádiz, Córdoba y Tarragona, o los 16 que establecen Pontevedra y Vizcaya; el resto de convenios prevén 15 días.

En algunas provincias, además existe la posibilidad de disfrutar días suplementarios sin retribución, como en Álava y Guipúzcoa (10) y Huesca (5). Hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores fija esta licencia en quince días. En Albacete, esta licencia se ampliará 4 días en caso de desplazamiento de localidad. Baleares y Huelva contemplan una ampliación de los días en este supuesto.

Los permisos por fallecimiento de familiares o por nacimiento de hijos no ofrecen demasiadas especialidades. En el primero de los casos, el tope lo ostenta Pontevedra (15), Cantabria (8), Ávila (7), Navarra y Teruel (7), Álava, Burgos, Guipúzcoa, Huelva, Murcia, Las Palmas, Soria, Vizcaya, Zamora y Zaragoza (5), en caso de que el fallecimiento sea el del cónyuge; si se trata de otro familiar lo normal son 3 días.

Aunque algunos convenios provinciales siguen regulando los permisos por nacimiento de hijo, hay que señalar que el Tribunal Supremo ha reiterado que tras la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, ya no cabe el disfrute del permiso por nacimiento de hijo ni siquiera aunque esté recogido en el convenio colectivo.

Recuerda el Supremo que la equiparación legal de la duración de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores (de la madre biológica y del progenitor distinto de ella), en ambos casos de dieciséis semanas, tiene lugar cuando la norma que decide esa equiparación (el RDL 6/2019, que modifica el ET), decide igualmente eliminar del ET el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, hasta entonces previsto en el artículo 37.3 b) ET y que la redacción vigente del precepto legal no reconoce ya.

Por alumbramiento de esposa, lo usual era conceder 2 o 3 días naturales (excepto Cáceres, Navarra, Orense y Las Palmas, con 4), aunque un buen número de provincias, para permitir los trámites legales, convierten estos días en laborables, como es el caso de Álava (2), Albacete (3), Asturias (3), Barcelona (2), Burgos (2), Cádiz (3), Cantabria (2), Castellón (2), Guipúzcoa (3 días, de ellos 2 laborables), Huelva (3), Jaén (2), Madrid (2), Málaga (3), Murcia (2), Pontevedra (3), Salamanca (2), Segovia (2), Soria (2), Toledo (2), Valencia (3), Valladolid (2), Vizcaya (2) y Zaragoza (2). Cada vez son más las provincias que asimilan esta licencia para los casos de adopción, preadopción o acogimiento.

En Huesca se aclara que el cómputo de los días laborables y naturales se realiza de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto si el trabajador conociera con anterioridad del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso se inicia a elección del trabajador el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Suele ser frecuente ampliar en uno, dos o hasta tres días estas licencias, cuando sea necesario efectuar un desplazamiento. Algunos convenios establecen previsiones acerca de dicho desplazamiento. En Lérida y Zamora se señala que este ha de ser de más de 100 Km., en Toledo y Valencia de más de 50 Km., en Burgos de más de 70 Km. en el viaje de ida, en Barcelona ha de ser superior a 200 Km., como en Vizcaya (donde se contempla 1 día más aún si es superior a 300 Km.), y en Guipúzcoa de al menos 300 Km. En Jaén, la prórroga será de 1, 2 o 3 días según si la distancia del desplazamiento es superior a 15 Km. o inferior a 100 Km., entre 100 y 300 Km., o superior a 300 Km., respectivamente.

Respecto a los permisos para acudir a la consulta médica por el tiempo que sea indispensable, la gran mayoría de los convenios que

la regulan, exigen al trabajador que presente justificante médico, bien del personal de la sanidad pública, o bien, a veces, de la privada. Igualmente algunos convenios reconocen licencias por razones de formación o asistencia a exámenes, en muchos convenios, como no retribuidas.

También se consolidan cada vez más supuestos como, el permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos, así como la ampliación del derecho a ausentarse en los casos de enfermedad de familiares por consanguinidad y afinidad, y su aplicación a las parejas de hecho.

En Zaragoza previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos reseñados en el convenio. También establecen el derecho al disfrute de los permisos sin derecho a remuneración por los motivos consignados en convenio, pudiendo las partes convenir su descuento en nómina o posterior compensación o recuperación del tiempo no trabajado.

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

CUADRO Nº 18 VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
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 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 3 días naturales en caso de intervención quirúrgica, 2 días más si hay desplazamiento.
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.	2 días naturales, por desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.	3 días laborables, por desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días.
ALICANTE	30 días naturales, pueden fraccionarse.	15 días naturales.	3, 2 o 1 días naturales más 2 por desplazamiento de > 100 km. según parentesco.	3 o 2 días naturales, más 2 por desplazamiento más 10 km.	3 días naturales más 2 por desplazamiento y 1 día más si se produce en fin de semana.
ALMERÍA	30 días naturales al menos 21 días laborables.	15 días laborables.	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 sean fraccionadas.	15 días naturales.	2 o 3 días laborales dependiendo de parentesco. Si son 2 días y hay desplazamiento < 125 km., se amplía hasta 5 días naturales o 1 no ampliable según parentesco.	2 días naturales.	
ÁVILA	30 días naturales. La empresa podrá elegir 15, y el trabajador los otros 15, el período comprendido entre el 15.06 y el 15.09	15 días naturales.	Cónyuge: 7 días naturales. Otros: (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad): 2 días naturales y 2 más por desplazamiento. Al menos 1 día será laboral	Hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Al menos 1 día será laboral.	2 días con desplazamiento, aumentará a 4 días. Al menos 1 día será laborable.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
BADAJOS	24 días laborales.	17 días naturales.	(Parientes hasta 2º grado) 3 días naturales con desplazamiento aumenta a 4 días	(Parientes hasta 2º grado) 2 días naturales. Se podrá ampliar hasta 4 días por desplazamiento fuera de la provincia.	2 días laborales con desplazamiento, aumentará a 4 días.
BALEARES	22 días laborales.	15 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por grado de consanguinidad o afinidad).	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	3 días naturales, siendo uno de estos laborable. Por desplazamiento 2 días más.
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 1er grado con enfermedades oncológicas.	2 días laborales más uno adicional si parto por cesárea. Máximo de 5 días naturales por desplazamiento igual o superior a 200 km.
BURGOS	30 días naturales como mínimo, si comienzan en lunes. 21 continuados entre el 01.06 y el 30.09. 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.	2 días naturales más 2 por desplazamiento, si la distancia es > 70 km. Viaje de ida.	2 días laborables más 2 por desplazamiento, si la distancia es > 70 km. viaje de ida.

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
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.	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.	3 días laborables. En caso de parto con cesárea, 3 días naturales más.
CANTABRIA	30 días naturales o 26 días laborables. 21 días naturales deberán ser ininterrumpidos.	15 días naturales.	Cónyuge: 8 días naturales. Hijos: 6 días naturales 3 o 2 días naturales. Si hay desplazamiento, sumará 1 o 2 días según distancia.	3, 2, o 1 día naturales según parentesco, más 1 o 2 días según distancia por desplazamiento.	2 días laborables más 1 o 2 días, según distancia por desplazamiento.
CASTELLÓN	30 días naturales comenzando en lunes. Si hay fraccionamiento como máximo será de 2 semanas consecutivas	18 días naturales.	3 o 2 días naturales según parentesco. 4 días si hay desplazamiento.	3 o 2 días naturales según parentesco. 4 días si hay desplazamiento. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o 4 días si hay desplazamiento.	2 días laborables (alumbraimiento de esposa o pareja de hecho inscrita en registro correspondiente, nacimiento de hijo, o adopción de hijo).
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 2º grado. Un día por enfermedad grave de tíos (también los tíos políticos)	3 días más 2 por desplazamiento.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
CÓRDOBA	22 días laborables, 15 consecutivos entre el 15.06 y el 15.09 y 7 también consecutivos en otro periodo que el trabajador pida con 1 mes de antelación.	17 días naturales.	3 o 2 días naturales, según parentesco, más 2 por desplazamiento, a partir de 90 Km.	2 días naturales, más 2 por desplazamiento, a partir de 90 Km.	
CORUÑA, LA	23 días hábiles pudiendo partir en 2 períodos. 11 a preferencia de la empresa y 12 a preferencia 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 2º grado de consanguinidad o afinidad, o 4 días naturales si hay desplazamiento.	3 días naturales más 2 por desplazamiento. 2 días naturales si parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o 4 días naturales si hay desplazamiento.	3 días naturales, más 2 por desplazamiento o parto por cesárea.
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.	2 días naturales, 42 más por desplazamiento.
GERONA	30 días naturales, 26, 22 o 18 días laborables según jornada semanal.	15 días naturales. No se podrá acumular con las vacaciones, ni absorberlas.	4 o 2 días, según parentesco. A los que corresponde los 2 días podrán ampliarse a 4 días por desplazamiento de > 150 km.	2 días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento.	2 días.
GRANADA	30 días naturales, 21 días deben ser laborables.	15 días naturales.	3 días, más 1 por desplazamiento para parientes hasta 2º grado. 1 hora para familiares de 3º grado.	3 días, más 1 por desplazamiento para parientes hasta 2º grado.	2 días, más 2 en caso de intervención quirúrgica.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
GUADALAJARA	22 días laborales, más 2 días naturales para trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren en obra en lugar distinto al de su residencia habitual, que diste más de 4 horas, hasta esta última, computadas en medios de locomoción públicos.	15 días naturales (también por inscripción oficial como pareja de hecho o acreditación similar).	3 días naturales más 2 por desplazamiento a otra provincia, que no sea Madrid.	3 días naturales más 2 por desplazamiento a otra provincia, que no sea Madrid.	3 días naturales, más 2 por desplazamiento a otra provincia, que no sea Madrid
GUIPÚZCOA	30 días naturales, debiendo disfrutarse 26 días laborales (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 1ª licencia, enfermedad grave persiste, derecho a 2ª licencia retribuida de 3 o 2 días naturales, según parentesco (sin ampliación por desplazamiento) 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.).	3 días naturales, de ellos 2 han de ser laborables. En caso de parto con cesárea, 3 días más y si hay desplazamiento (justificado y superior a 300 Km.) 2 días más. Si hijos prematuros u hospitalizados tras parto: 1 h./día mientras dure dicha situación.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
HUELVA	<p>24 días laborables. Salvo acuerdo, se disfrutarán ininterrumpidamente. Nunca menos de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos salvo acuerdo en casos excepcionales.</p> <p>La dirección de la empresa puede excluir como período vacacional el que coincide con la mayor actividad productiva de la empresa previa consulta.</p> <p>Por acuerdo entre la empresa y la representación sindical se podrá fijar los períodos vacacionales de todo el personal en turnos organizados o con suspensión.</p> <p>Si existe un régimen de turnos de vacaciones, tendrán preferencia las personas trabajadoras con responsabilidades familiares que coincidan con los períodos de vacaciones escolares.</p>	<p>15 días naturales. Por desplazamiento fuera de la provincia 2 días más.</p>	<p>Cónyuge: 5 días laborables. Otros: 3 días laborables. Por desplazamiento fuera de la provincia 2 días más.</p>	<p>2 días laborables (solo en caso de intervención que no precise reposo domiciliario). Por desplazamiento fuera de la provincia, 2 días más.</p>	<p>3 días laborables. En caso de cesárea 2 días más. Por desplazamiento fuera de la provincia 2 días más.</p>
HUESCA	<p>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.</p>	<p>15 días naturales.</p>	<p>5, 3 o 2 días naturales en función de parentesco, ampliables a más, en caso de desplazamiento.</p>	<p>2 días naturales más 2 si hay desplazamiento.</p>	<p>2 días naturales más 2 si hay desplazamiento.</p>

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
JAÉN	30 días naturales. Se prorrogará que el menos 15 días coincidan con el periodo 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 dentro de la provincia (2 días naturales) o (4 días naturales).	2 días naturales (1 será hábil). 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.	3 días naturales. Por desplazamiento 1 día más.
LÉRIDA	30 días naturales de las cuales 15 ininterrumpidas salvo acuerdo de las partes.	15 días naturales.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.
JAÉN	30 días naturales. Se prorrogará que el menos 15 días coincidan con el periodo 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 dentro de la provincia (2 días naturales) o (4 días naturales).	2 días naturales (1 será hábil). 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.	3 días naturales. Por desplazamiento 1 día más.
LÉRIDA	30 días naturales, de los cuales 15 ininterrumpidos, salvo acuerdo de las partes.	15 días naturales.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.	2 días naturales más 2 por desplazamiento.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
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 I.I. al 26.7. A partir del 26.7. se amplía a 7 días por cónyuges e hijos. 2 días naturales según parentesco y 2 días más por desplazamiento. Por fallecimiento fós un día.	2 días naturales más 4 días por desplazamiento (también para caso de parejas de hecho).	3 días naturales más 1 día por desplazamiento.
MADRID	21 días laborales. Pueden disfrutarse en varios períodos.	15 días naturales.	3 días naturales, primer grado de consanguinidad o afinidad, más 1 por desplazamiento o 2 en segundo grado, más 2 por desplazamiento, desplazamiento de más de 50 km.	2 días naturales, más 2 por desplazamiento de más de 50 km.	2 días laborales o 4 naturales si hay desplazamiento de más de 50 km.
MÁLAGA	30 días naturales entre junio y septiembre preferentemente. Al menos 22 días serán laborales. Comenzarán siempre el primer día laborable de la semana.	15 días naturales.	2 días laborales. Por desplazamiento 2 días laborales más.	2 días laborales (naturales si hubiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario). Por desplazamiento 2 días laborales más.	3 días laborales. Por desplazamiento tendrán derecho a 1 día más.
MURCIA	30 días naturales, 21 ininterrumpidos, resto 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).	2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, abuelos, hijos y cónyuge 4 días en caso de desplazamiento fuera provincia.	2 días laborales. 4 días en caso de desplazamiento fuera provincia. (también en el caso de aborto).
NAVARRA	30 días naturales, 15 deben ser sucesivos e ininterrumpidos.	18 días naturales.	Cónyuge: 7 días naturales más 1 por desplazamiento. Otros: 3 o 2 días naturales más 1 por desplazamiento.	2 días naturales más 1 por desplazamiento.	4 días naturales más 1 por desplazamiento (2 se disfrutan a elección del trabajador, al término de los 15 días del alumbramiento).
ORENSE	22 días laborales, 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 ffo político) más 1 por desplazamiento fuera de la provincia.	2 días como mínimo más 1 por desplazamiento fuera de la provincia.	4 días más 1 día por desplazamiento fuera provincia.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
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 día 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.	2 días laborables.
PALMAS, LAS	30 días naturales. Comienzo en lunes o siguiente día hábil.	15 días naturales.	5 días hábiles: cónyuge hijos, padres o padres políticos. 3, 2 o 1 día naturales según parentesco. 1 día más si fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad ocurre en sábado. Si desplazamiento por fallecimiento de hermanos o hijos políticos: 2 días laborables más. Si fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos acontece fuera de isla de residencia y hay desplazamiento: 2 días naturales remunerados adicionales (con justificación)	2 días naturales.	4 días laborables. 4 días más en caso de parto por cesárea. Más 2 días en caso de desplazamiento.
PONTEVEDRA	22 días laborables, entre 15 de junio y 15 de septiembre.	16 días naturales.	15 días naturales: cónyuge e hijos; 5 días naturales. Padres: 2 o 1 día natural, resto familiares ampliables. 2 o 1 día natural por desplazamiento según distintos supuestos.	2 días naturales más 2 por desplazamiento fuera de Galicia.	3 días laborables.
RIOJA, LA	28 días laborables.	15 días naturales.	3 o 2 días naturales en función del parentesco o afinidad y hasta 4 días si requiere desplazamiento.	2 días naturales. Hasta 4 con desplazamiento.	3 días naturales. Hasta 4 con desplazamiento.
SALAMANCA	26 días laborables y 4 domingos.	ET.	3 o 4 días naturales en función del parentesco, más 1 por desplazamiento.	3 días naturales más 1 por desplazamiento.	2 días laborables por el nacimiento o adopción legal.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
SEGOVIA	30 días naturales, comenzando en lunes, al menos 21 días continuados entre 15.6 y 15.9.	15 días naturales	4, 3, 2 o 1 días naturales según parentesco 2 días más en caso de desplazamiento.	2 días laborales hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días laborales.
SEVILLA	30 días naturales, 21 laborales para las empresas que trabajan de lunes a viernes y 25 días para los que lo hacen de lunes a sábado.	15 días naturales	3 o 2 días hábiles según parentesco. Por desplazamiento se ampliará a 4 días.	2 días hábiles. Por desplazamiento se ampliará a 4 días. Por hospitalización: cónyuge 4 días, hijos y parientes hasta 2º grado 2 días. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización.	
SORIA	26 días laborales y 4 domingos (considerándose el sábado laborable). Al menos 15 días naturales entre el 15.06 y el 15.09.	15 días naturales	Cónyuge e hijos: 6 días laborales. Otros: 3 días laborales si hubiera desplazamiento de más un día por desplazamiento fuera provincia.	2 días laborales más 1 o 2 por desplazamiento según si este es superior a 30 Km. o fuera de la provincia.	2 días laborales más 1 o 2 por desplazamiento según si este es superior a 30Km. 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 15.06 y 15.09. (en este caso se contabilizarán 22 días laborales) En las empresas del Sector de concesionarios y reparación de automóviles se excluyen meses de julio y agosto, excepto para el 33% de 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).	3 días naturales (parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad). 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 laborales. Si intervención quirúrgica sin hospitalización: 2 días naturales. Más 2 días naturales, en ambos casos, si hay desplazamiento fuera de la provincia.	
TENERIFE	30 días naturales comenzando en un día laborable.	15 días	3 días naturales o 5 para familiares hasta 2º grado en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.	3 días naturales o 5 para familiares hasta 2º grado en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia. Si el alumbramiento fuera en el único día laboral se añadirá el inmediato posterior.	3 días naturales o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de residencia. Si el alumbramiento fuera en el único día laboral se añadirá el inmediato posterior.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
TERUEL	30 días naturales.	15 días naturales.	7 días naturales: cónyuge. 3 o 2 días naturales según parentesco. 4 días naturales si existe desplazamiento, excepto por fallecimiento del cónyuge.	3 o 2 días naturales según parentesco. 2 días por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (parentes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad). Hasta 4 días naturales en cualquiera de estos supuestos si hay desplazamiento.	3 días naturales. 1 día más en caso de 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.	2 días laborables. 2 días naturales más en caso de desplazamiento (al menos 50 Km.). También en caso de adopción. Mismo derecho no retribuido por nacimiento de nietos.
VALENCIA	30 días naturales (excluyendo días festivos que no sean domingo). No pueden iniciarse en sábado o domingo, si, de común acuerdo, se celebran en 2 períodos, al menos 21 días ininterrumpidos. Los 9 días restantes se fijan de mutuo acuerdo en caso de desacuerdo se amplía en un día más.	18 días naturales, posteriores o anteriores a petición del trabajador.	3 o 2 días naturales según parentesco, más 3 por desplazamiento (más de 50 Km.)	3 días naturales más 3 por desplazamiento (más de 50 Km.).	3 días laborables. Se amplía a 5 días en caso de parto complicado. Máximo de 6 días, en caso de desplazamiento (más de 50 Km.).

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	VACACIONES	LICENCIA MATRIMONIAL	LICENCIA FALLECIMIENTO FAMILIAR	LICENCIA ENFERMEDAD FAMILIAR	LICENCIA NACIMIENTO O ADOPCIÓN
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 21/06 y 21/09, con excepción del sector de climatización.	15 días naturales.	Cónyuge e hijos: 3 días laborales (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).	2 días naturales. (2 días más en caso de desplazamiento) o 1 día natural en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta primer grado.	2 días laborales. 2 días más en caso de desplazamiento. También en caso de adopción.
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 +200 o +300 km.	3 o 2 días naturales según parentesco. Más 2 días si desplazamiento de +300 Km. para cónyuge, padres e hijos consanguíneos, nietos o abuelos.	2 días laborales; más otros 2 días laborales en caso de nacimiento por cesárea.
ZAMORA	30 días naturales.	15 días naturales.	5 días: cónyuge e hijos. 3 o 2 días naturales según parentesco, más 1 día por desplaza. Superior a 100 km.	3 días naturales, más 2 por desplazamiento superior. a 100 km.	3 días naturales por nacimiento o adopción.
ZARAGOZA	30 días naturales 26 serán laborables.	15 días naturales.	5 días: cónyuge e hijos. 3 o 2 días naturales según parentesco. 2 días más por desplazamiento de al menos 50 km.	2 días naturales. 2 días más si hubiera que desplazarse al menos 50 Km.	2 días laborales, más 2 días por desplazamiento de al menos 50 km.

CUADRO Nº 19 OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MEDICAS	DEBER INEXCUSABLE PUBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ÁLAVA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos, hermanos políticos, o padres o padres políticos. 2 días más si desplazamiento.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas del Servicio Vasco de Salud. En los demás casos límite 16 h/año.		2 días naturales para asistir a consultas médicas de hijos disminuidos psico-físicamente 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 desplazamiento de localidad se podrá ampliar hasta 4 días).	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas y SS en los demás casos límite 16 h/año. Por el tiempo necesario para consulta a SS de hijo que por edad o discapacidad lo requiera, con justificación y acordando con la empresa la recuperación de tiempo de ausencia.		
ALICANTE	1 día natural.		Por el tiempo necesario por consulta médica, con justificación del hecho.		En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido).
ALMERÍA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.		Por el tiempo indispensable.	20 h/año para PPE vinculada a la actividad de la empresa para trabajadores con al menos 1 año de antigüedad acumulable por periodo de 5 años.
ASTURIAS	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	Conductores; tiempo necesario renovación carné de conducir.	En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido).
ÁVILA	1 día natural.		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 periodo 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 1er grado.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MEDICAS	DEBER INEXCUSABLE PUBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
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	1 día 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. Hijos, hermanos o padres	Por el tiempo necesario permito retribuido para consulta a especialistas del Servei Català 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
BURGOS	Según ET.	1 día natural. 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.
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. Hijos y hermanos.		Por el tiempo indispensable.	Las horas necesarias para exám. previa justificación. 1 día natural Comunión hijos o hermanos Máximo 3 días/año acompañar cónyuge centros de diagnóstico a +70km. domicilio.
CANTABRIA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
CASTELLÓN	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.		1 día natural en caso de siniestro de vivienda. Hasta jornada para examen o renovación carne conducir.
CIUDAD REAL	2 días.	1 día. 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. 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 necesario para acompañar a hijos menores con más de un 66% de invalidez a médicos correspondientes.	Por el tiempo indispensable.	Según Ley.
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 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	
CUENCA	1 día.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario. Por Acompañamiento al médico de menores y descendientes 8 hrs.	Por el tiempo indispensable.	En la fecha de las pruebas o exámenes con justificación (no retribuido). Hasta 6 h/año para acompañar al médico a hijos de hasta 10 años y mayores dependientes del trabajador.
GERONA	1 día natural.		Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	Por el tiempo indispensable.	Funciones sindicales o de representación: tiempo indispensable.
GRANADA	1 día.	1 día. Hijos o hermanos.	Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.	Por el tiempo indispensable.	5 horas/año para asistir a asambleas convocadas por las centrales sindicales firmantes del convenio, o por los delegados sindicales.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
GUADALAJARA	1 día natural.	1 día natural. Hijos o hermanos políticos más 1 día por desplazamiento de más de 150 Km.	Por el tiempo necesario por consulta a médico de cabecera o especialista SS, con justificación del hecho.	Por el tiempo indispensable.	Según disposiciones legales vigentes.
GUIPÚZCOA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16h/año. Por el tiempo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que dedan tener lugar durante la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	
HUELVA	1 día.	1 día en caso de hijos, nietos, hermanos y padres (sin coincidir con un día laboral).		Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes titulaciones oficiales, previa presentación de la papelería de examen.
HUESCA	1 día.	Tíos o hermanos: 1 día natural.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16h/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. 1 día por intervención menor del trabajador, que no cause baja (2 días si es fuera de la provincia). Permiso de 4 horas para acompañar al hijo a la consulta médica (con prescripción o justificación médica)	Por el tiempo indispensable.	20 horas laborables por asuntos propios, no recuperables si no se disfruta, se compensa con 9,23 €/horas. Cada año de vigencia del convenio los trabajadores dispondrán de 6 días de asuntos propios, recuperables previa solicitud con antelación de 48 hrs.
LEÓN	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año. Por el tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto.	Por el tiempo indispensable.	

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
LÉRIDA	1 día natural.	1 día natural. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo preciso para consultas a especialistas SS (límite de retribución: 16 h/año natural). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	La asistencia a exámenes oficiales con un máximo de 3 convocatorias con justificación de matriculas y de presentación a exámenes y debiendo aprobar, al menos, la mitad de las asignaturas en las que esté matriculado.
LUGO	1 día.	1 día natural. Hijos y hermanos más 1 día por desplazamiento fuera de la provincia.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En caso de consulta a médico de cabecera de la SS, límite de 20 h/año. Trabajadoras embarazadas, tienen derecho a la realización de exámenes prenatales y preparación al parto dentro de la jornada laboral (preaviso y justificación).	Por el tiempo indispensable.	ET.
MADRID	1 día.	1 día natural. Padres, hijos o hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año que se puede utilizar para el propio trabajador o para acompañar a hijos de hasta 16 años o que sufran una discapacidad acreditada.	ET.	10 horas de libre disposición para asuntos propios. Acompañamiento al médico del cónyuge, parientes 1 ^{er} grado, para tratamientos oncológicos y diálisis 20 h.
MÁLAGA	1 día laborable.	1 día laborable. 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. Hijos, hermanos o padres.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año, sin superar las 2h. y 30' por consulta.		ET y demás disposiciones legales de general aplicación.
NAVARRA	1 día natural.	1 día natural. Hermanos; Padres hijos y familiares 2 ^o grado de 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
ORENSE			El tiempo necesario con justificación. Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y preparación para el parto.		Por exámenes el tiempo necesario con justificación. Por el tiempo indispensable para asistir a cursos necesarios y recuperar el carné de conducir, cuando la pérdida de los 12 puntos fuera por causas estrictamente imputables a la empresa.
PALENCIA	1 día.	1 día laborable: hijos. 1 día natural 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 día de libre disposición. Por exámenes el tiempo necesario con justificación. Donaciones de sangre, tiempo necesario con un máximo 4 h/día y un máximo de 2 días año.
PALMAS, LAS	1 día.	1 día natural. Hijos, nietos, hermanos.		Por el tiempo indispensable.	Los trabajadores que realicen estudios nocturnos se concederá tiempo necesario que permita su asistencia a la jornada de comienzo de dichos estudios.
PONTEVEDRA	1 día natural.	1 día natural. Hijos y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 22 h/año.	Por el tiempo indispensable.	Por realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
RIOJA, LA	1 día.	1 día natural. Hijos, padres y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.		Según Ley.
SALAMANCA	2 días naturales.	1 día laborable.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	ET.	ET. 1 día laborable opcional asuntos propios.

Ordenación del Tiempo de Trabajo

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MÉDICAS	DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
SEGOVIA	2 días laborables.	1 día. Padres, hijos o hermanos consanguíneos o afines.	Por el tiempo necesario y con justificación. 20h. asistencia a hijos <12 años. Tiempo indispensable exámenes prenatales y preparación para el parto. 1 día laborable consulta especialistas de hijos disminuidos.	Por el tiempo indispensable 8 h.	La asistencia a exámenes titulaciones oficiales.
SEVILLA	1 día hábil.	1 día hábil. Padres, hijos y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 16 h/año.	Hasta 8 horas con justificación.	Permiso de lactancia.
SORIA	1 día.	1 día natural. 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 psico-físicos.	Por el tiempo indispensable.	Por exámenes el tiempo necesario con justificación. Con límite de 16h/año.
TARRAGONA	1 día laborable.		Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 25 h/año y en tratamiento oncológico 10 días más.	Por el tiempo indispensable.	Para aprendices: 12 medias jornadas en tiempo de exámenes. Para todo el personal: 2 días al año para preparar exámenes. Licencia para asistencia a exámenes. Debiendo justificar la asistencia al mismo. Permiso para conciliar vida familiar y laboral: 1 día.
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. Hijos, padres y hermanos.	Por el tiempo necesario para consulta a especialistas SS. En los demás casos límite 18 h/año. 1 día natural para acompañar al cónyuge o hijos a visitas de especialistas SS. cuando estas visitas requieran desplazamiento.	Por el tiempo indispensable.	4 horas por asistencia de funerales de nuevas y yernos. 1 día natural por Comunión hijos.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TRASLADO DE DOMICILIO	MATRIMONIO FAMILIARES	CONSULTAS MEDICAS	DEBER INEXCUSABLE PUBLICO Y PERSONAL	ESTUDIOS / VARIOS
TOLEDO	1 día, más 2 días laborables por desplazamiento, desde localidad anterior.	1 día laborable. 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 6h/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 16h/año es este último caso.	Por el tiempo indispensable.	Por el tiempo necesario de asistencia a exámenes oficiales.
VALLADOLID	1 día natural.	1 día natural 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, 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.	
ZAMORA	2 días.	1 día, hijos, hermanos y padres consanguíneos o políticos.	El tiempo necesario con justificación. Menores de 18 años 20 hrs./año.	Por el tiempo necesario.	Por el tiempo necesario de asistencia a exámenes oficiales.
ZARAGOZA	1 día.	1 día natural, hijos, hermanos o padres.	El tiempo necesario. Límite 16 h/año.	Por el tiempo necesario.	

6.8. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Las licencias no retribuidas no están previstas en la normativa legal, disfrutándose, por lo tanto, por acuerdo, individual o colectivo, entre empresario y trabajador.

Son numerosos los convenios colectivos provinciales que regulan este tipo de licencias, concediéndolas en general, en casos extraordinarios, al personal que tenga cumplido un determinado tiempo de antigüedad 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 Nº 20

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ÁLAVA	En el caso de fallecimiento del cónyuge o familiares se podrá pedir al término de las licencias retribuidas propias al caso, otra licencia no retribuida de 3 días naturales. Si transcurridos 30 días consecutivos de la licencia retribuida por enfermedad de familiar hasta 2º 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 concederán 1 día sin percibo de haberes.
ALICANTE	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración. Por razones de guarda legal de > 8 años o un disminuido físico o síquico, tiene derecho a reducción de la jornada entre 173 y 50%, con reducción de la retribución.
ASTURIAS	Las necesarias para concurrir a exámenes. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica para acompañar a un familiar con el que conviva. — Reducción de jornada entre 1/8 y un máximo de la mitad de la misma para cuidado de menor de 12 años o discapacitado. — En caso extraordinario año sabático. — Trámites de adopción.
ÁVILA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados y con previo aviso, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.
BALEARES	La licencia por matrimonio de familiares podrá extender en 2 días más no retribuidos cuando el matrimonio se celebre fuera de la isla.
BARCELONA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa. En aquellas empresas que su proceso productivo lo permita el trabajador con más de 5 años de antigüedad podrá solicitar una licencia no retribuida con el límite de 12 meses (tiempo sabático) cuando esta tenga por fin su desarrollo profesional y humano. Hasta 24h/año de licencia sin sueldo para asuntos personales o familiares (con preaviso de 7 días naturales).
CANTABRIA	Licencia asuntos propios máximo 4 días al año natural con preaviso a la empresa de 72 h. Por acuerdo en caso concreto licencias horarias inferiores a la jornada sin necesidad de preaviso.
CASTELLÓN	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa. Las empresas dedicadas a la actividad de fontanería y electricidad podrán otorgar permisos no retribuidos con una duración mínima de 7 días y máxima de 30 días consecutivos al año, si el trabajador justifica su petición y lo solicita con antelación mínima de 7 días, salvo caso urgente y extrema necesidad.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
CIUDAD REAL	La licencia para acompañar al médico a hijos y mayores dependientes no será retribuida a partir de 8 h/año.
CÓRDOBA	7 días adicionales de permiso no retribuido para trabajadores extranjeros cuando fallezca el cónyuge, los padres o hijos que residan en el país de origen.
CORUÑA, LA	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por 5 días, sin remuneración con descuento del tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.
CUENCA	De hasta 4 meses para asuntos propios en casos de adopción internacional o relacionados con la salud de carácter grave de hijos, padres o hermanos.
GERONA	Los trabajadores disponen de 20 h./año para asuntos propios, preavisando con 7 días de antelación.
GUADALAJARA	<p>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.</p> <p>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 "tiempo sabático" cuando esta tenga por fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.</p> <p>Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogimiento.</p>
GUIPÚZCOA	<p>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.</p> <p>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).</p>
LEÓN	En los casos extraordinarios debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.
LUGO	El trabajador puede solicitar 8 a partir del 26.7.2019 días de licencia no retribuida en caso de enfermedad grave de familiares hasta el 2º 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.
PONTEVEDRA	Las empresas deberán conceder, en caso de necesidad previo aviso y justificación, un permiso sin retribuir de hasta 10 días naturales por desplazamiento en caso de enfermedad grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

PROVINCIA	TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
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 trabajador da preaviso con antelación mínima de 24 horas. El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada. Los necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios. Por el tiempo necesario para asistir a juicio de empresa o a curso de formación profesional. Asistencia a funeral de tío carnal.
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 2º 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. TURNICIDAD, NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

La regulación convencional de los complementos de turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos y festivos está relacionada con el modelo clásico de producción industrial fordista que implica, en algunas de las actividades del Sector del Metal, un tipo de organización del trabajo mediante equipos de trabajadores a lo largo de las 24 horas del día y durante los siete días de la semana. Ello supone a su vez una variedad de horarios de entrada y salida, que exige una rotación de los equipos de trabajo, al menos, en los sistemas de producción continua.

Este tipo de prestación del trabajo ha dado lugar a un tipo de remuneración que trata de compensar las variaciones semanales o

quincenales en los horarios diarios, mediante complementos de turnicidad, nocturnidad o trabajo en domingos y festivos, debido en algunos casos al perjuicio que puede causar en la salud física y psíquica del trabajador, y por las alteraciones que estos horarios pudieran producir en la normal integración del trabajador en su vida familiar y social.

El complemento de **turnicidad** no tiene, en general, una regulación detallada en los convenios provinciales, principalmente, porque este ámbito de negociación no es el más adecuado para determinar el horario diario y semanal que supone el trabajo a turnos y su rotación, siendo más apropiada su regulación en la propia empresa.

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

Los pluses de **domingos y festivos** están relacionados con la distribución irregular del horario semanal. Los convenios provinciales subrayan la competencia empresarial en exigir el cumplimiento cuando el sistema de trabajo se realiza de forma continua, o bien surgen peculiares circunstancias en la empresa que exigen este trabajo extraordinario.

Los convenios suelen aludir en estos casos a la base de cálculo de este complemento, que suele ser el Salario Base más la antigüedad, aunque otros se remiten a cantidades fijas establecidas en las tablas salariales en relación con la categoría o grupo profesional. Los porcentajes son variables y oscilan entre un 20% y un 75%.

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 Estatuto de los Trabajadores, señalando que este es el que se presta de forma habitual o no, en el marco temporal de las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana, bien de forma expresa o remitiéndose a la norma estatutaria.



Respecto a su retribución, ya el Estatuto de los Trabajadores señala que tendrá una retribución específica, que se determinará en la negociación colectiva, a no ser que el salario establecido al trabajador se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Así, los convenios establecen un incremento generalmente sobre el salario base, que oscila entre el 25% de Alicante, Almería, Ávila, Baleares, Burgos, Cantabria, Castellón, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Lérida, Madrid, Murcia, Orense, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Toledo, Valencia y Zamora; y el 20% de Ciudad Real, Cuenca, Guipúzcoa, Jaén, León, Las Palmas, Rioja y Tenerife.

En otros convenios se abona el 15% (Albacete), el 28% (Córdoba), el 30% (Badajoz, Cádiz y Palencia), el 35% (Málaga y Teruel) o se establece una cuantía específica en las tablas salariales (Álava, Asturias, Barcelona, Cáceres, Huelva, Soria y Vizcaya). Zaragoza y Navarra no lo cuantifican.

Suele ser frecuente que los convenios provinciales diferencien a la hora del devengo de este plus entre la prestación laboral en período nocturno, que no alcanza o supera las 4 horas, que se remunera proporcionalmente al tiempo trabajado, frente a la prestación de trabajo que sí supera las 4 horas, en cuyo caso el devengo del incremento se computa a jornada completa.

Igualmente, casi todos los convenios establecen una serie de excepciones para su devengo, que suelen estar relacionadas con las funciones que efectúa el trabajador, como son las de vigilancia, de guardería, o bien por razón de que en su contrato estaba previsto y pactado que el trabajo se realizará en período nocturno, de manera que en la determinación del salario base está incluida dicha circunstancia.



CUADRO Nº 21 TURNICIDAD, NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

PROVINCIA	REGULACIÓN
ÁLAVA	Complemento de nocturnidad según tablas por día.
ALBACETE	El trabajador 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	<p>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.</p> <p>Las empresas en proceso continuo, podrán desplazar los festivos a lo largo del año natural.</p> <p>Complemento de turnicidad: en proceso continuo del 1.1. a 30.6 de 101,16 € y del 1.7 al 31.12: 102, 48 €, mensuales, salvo vacaciones. En turno cerrado: De 1.1 a 30.6: 75,92 € salvo vacaciones y de 1.7 a 31.12: 76,90 €.</p> <p>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.</p> <p>Los festivos podrán compensarse en metálico por mutuo acuerdo a razón de 39,69 € día trabajado del 1.1 al 30.6 y del 1.7 al 31.12: 40,21 €.</p> <p>Los domingos, a requerimiento de empresa, se retribuirán a razón de 35,08 €/día del 1.1. al 30.6 y del 1.7 al 31.12: 35,54 €.</p>
ASTURIAS	<p>En los días festivos el trabajador en turnos de 8 horas percibirá un plus por festivo trabajado según tablas. El exceso de jornada que pudiera producirse en turnos se compensará con descansos. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, elabora un calendario de descansos compensatorios a primeros de año.</p> <p>Si el descanso habitual coincide con un festivo, el primer día de trabajo siguiente se abonará como trabajo en festivo según tablas.</p> <p>Se establece un plus de turnicidad, por día trabajado, según tablas.</p> <p>Plus de festivos según tablas.</p> <p>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.</p>



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
ÁVILA	<p>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.</p> <p>Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con una retribución horario según categorías.</p> <p>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.</p>
BADAJOZ	<p>Plus nocturno: 2,00 €/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 39,49 €.</p> <p>Las horas de trabajo nocturno o la jornada que tenga dicho carácter, se establece un recargo del 30%, sin plus de asistencia.</p> <p>Plus de prolongación de jornada para operarios con funciones de mantenimiento para reparaciones de instalaciones y maquinaria mediante la observancia de un medio de alerta, esta guardia se remunera con 20,54 €/día no laborable euros por día de custodia. Los días laborables se abonan a razón 8,52 €/día.</p>
BALEARES	<p>La bonificación económica del trabajo nocturno será como mínimo del 25% del SB, 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 los trabajadores ocupados en jornada diurna, que obligatoriamente deban realizar trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de situaciones catastróficas.</p> <p>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 oír el informe de los representantes de los trabajadores.</p>
BARCELONA	<p>Plus de trabajos nocturnos según tablas.</p> <p>Cuando por razones organizativas de las empresas, las funciones de los trabajadores de guardería o vigilancia se realizaran 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.</p>
BURGOS	<p>Plus de nocturnidad del 25% del salario base.</p>
CÁCERES	<p>La nocturnidad se computa sobre el salario convenio, más antigüedad: un 20%.</p>



PROVINCIA	REGULACIÓN
CÁDIZ	<p>Los trabajadores afectados por el régimen de turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 7% del SB por día trabajado, y del 13% los que trabajen de lunes a domingo.</p> <p>La bonificación del trabajo nocturno será del 30% del SB. 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.</p> <p>Plus de festivos: 60,17 € por día trabajado en cualquiera de los 14 festivos del calendario laboral.</p>
CANTABRIA	<p>Los trabajadores del 4º y 5º 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.</p> <p>Complemento de nocturnidad del 25% del SB 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
CASTELLÓN	<p>Complemento de nocturnidad del 25% sobre el salario base.</p> <p>Plus de turnicidad: Quienes presten trabajo a turnos percibirán las cantidades que por grupo profesional se establecen en tablas.</p>
CIUDAD REAL	<p>Plus nocturnidad del 20% del Salario Base.</p> <p>Plus turnicidad del 7% del Salario Base.</p>
CÓRDOBA	<p>Las empresas que presten servicios de forma permanente excluidas de la obligación de conceder el descanso dominical, abonarán a sus trabajadores un plus de 161,25 € por mes (14 pagas).</p> <p>Plus nocturnidad del 28% del salario base.</p> <p>Plus festivos singulares: 26,01 €/día.</p>
CORUÑA, LA	<p>Complemento de nocturnidad del 25% del SB 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
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	Las empresas que trabajen en domingos y festivos, abonarán la retribución de convenio más un complemento de 10,47 € o 10,79 € según sea en domingo o festivo. Complemento de nocturnidad del 30% del salario base.
GUIPÚZCOA	La retribución de domingos y festivos no recuperables será según tablas, más la antigüedad. 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: a) si trabaja en el las 22 y las 6 horas, más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibe solo por hora trabajada; b) si las horas trabajadas entre las 22 y las 6 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: 271,61 €/mes. Mañana o tarde de 24 y 31 de diciembre: 59,05 €. Noche: 177,14 €.
HUESCA	Nocturnidad: 20% del SB, 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.

PROVINCIA	REGULACIÓN
JAÉN	<p>Plus de turnicidad de 1,71 € y 1,73 € desde 1.7 por día de trabajo en que se participe en la rotación de turno.</p> <p>Las empresas que tengan establecido o puedan establecer un 4º 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 10,87 € diarios, a partir del 1.7: 11,01 €. Este plus es incompatible con el plus de turnicidad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
LEÓN	<p>Complemento del 20% del SB por cada hora trabajada siempre que se trabajen como mínimas tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.</p> <p>Turnicidad: 8% SB.</p>
LÉRIDA	<p>Complemento del 25% del SB, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.</p>
LUGO	<p>Complemento por turnicidad del 20% del salario base.</p> <p>Complemento de disponibilidad días laborables y fines de semana y festivos.</p>
MADRID	<p>Los domingos y festivos se abonan por la retribución de convenio, más antigüedad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
MÁLAGA	<p>Plus de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) de 97,09 € mensuales.</p> <p>Los trabajadores que trabajen en sábado, domingo o festivos cobrarán un plus equivalente al 40% del salario base de su categoría.</p> <p>Plus de nocturnidad del 35% del SB, más la antigüedad.</p>
MURCIA	<p>Plus de nocturnidad del 25% del SB.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
NAVARRA	<p>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.</p> <p>El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad se entiende otorgado en este precepto.</p> <p>Plus de nocturnidad según la cuantía media de este plus en 2017 + 2,5%. Las empresas de nueva creación aplicarán la siguiente fórmula:</p> $\frac{\text{Salario garantizado}}{100} \times 0,0476$
ORENSE	Plus de nocturnidad del 25% del salario base.
PALENCIA	<p>Plus de turnicidad de 3,91 € por día trabajado.</p> <p>Plus de nocturnidad del 30% del SB más el plus de asistencia y el de locomoción.</p>
LAS PALMAS	Plus de nocturnidad del 20% del SB.
PONTEVEDRA	<p>Los trabajadores que realicen jornadas de trabajo en domingos y festivos por las características de sus trabajos, percibirán un incremento del 25% sobre todos los conceptos económicos percibidos en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio.</p> <p>Plus de nocturnidad del 25% del SB, comprendiendo la parte proporcional de festivos y fin de semana en que el trabajador realice el trabajo nocturno.</p>
RIOJA, LA	<p>Los domingos y festivos se abonan a razón del salario base del convenio, más la antigüedad, o ex categoría, y ex antigüedad, en su caso.</p> <p>Plus de nocturnidad cuando se trabaja entre las 22 y las 6 h., del 20% del SB de grupo y del complemento ex categoría. Si el tiempo es inferior a 4 h., solo se abona el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas de trabajo exceden de 4, se abona el plus correspondiente a toda la jornada laboral.</p> <p>Queda exceptuado del plus, el personal que realice labores de vigilancia o portería de noche, contratados expresamente para realizar su trabajo por la noche.</p>
SALAMANCA	<p>Plus de nocturnidad del 25% del SB, hasta 4 horas se percibe por hora trabajada, por más de 4 horas se cobra por toda la jornada.</p> <p>Los trabajadores que realicen su jornada de turnos y trabajen los domingos y festivos, percibirán 51,17 € 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.</p>

PROVINCIA	REGULACIÓN
SEGOVIA	<p>Complemento de nocturnidad del 25% del SB 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Plus de nocturnidad para los trabajadores que presten servicios en turnos rotativos y a jornada completa en cada turno, del 5% del SB y en proporción al tiempo trabajado en turnos.</p> <p>En las empresas que trabajen a 3 turnos de forma continuada, se abonará a cada trabajador por cada domingo y/o festivo un complemento adicional al 5% de 28,18 €.</p>
SEVILLA	<p>Plus de domingos o festivos de 20,44 €, de 1.1. al 30.6 y de 20,75 € del 1.7 al 31.12, para trabajadores que deban trabajar en dichas fechas y no hayan sido contratados para ese fin.</p> <p>Los trabajadores sometidos a triple turno recibirán 2,60 € por día trabajado.</p> <p>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, 1,89 € de 1.1. al 30.6 y de 1,92 € del 1.7 al 31.12 por día efectivo de trabajo.</p> <p>Plus de nocturnidad del 25% del SB, 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.</p> <p>Las empresas están obligadas a preavisar con 5 días naturales de antelación los cambios que afecten los turnos inicialmente asignados según el calendario establecido.</p>
SORIA	<p>Plus de nocturnidad de 12,33 € por jornada trabajada.</p> <p>Turnicidad: 73,49 €/mes.</p> <p>Las cuantías sólo son para noviembre y diciembre.</p>
TARRAGONA	<p>Turnicidad: 20% salario convenio, que es incompatible con la nocturnidad, si concurren ambas circunstancias el 25%.</p>
TENERIFE	<p>Plus de nocturnidad del 20% del SB.</p>
TERUEL	<p>Plus de nocturnidad del 35% del SB, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.</p>
TOLEDO	<p>Plus de nocturnidad del 30% del SB.</p> <p>Plus de turnicidad: 10% del SB.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
VALENCIA	<p>Los trabajos realizados en domingos y festivos por empresas que habitualmente por las características de su trabajo no trabajen en dichos días, se retribuyen con un incremento del 75% sobre el salario percibido por el trabajador en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio. Plus de turnicidad: 3% del Salario de Grupo diario. Plus de nocturnidad del 25% del Salario de Grupo.</p>
VALLADOLID	<p>Plus de turnicidad: 36,64 €. Los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos percibirán 24,25 € salvo que su salario se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios señalados en domingos y festivos. Plus de nocturnidad del 25% del SB, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.</p>
VIZCAYA	<p>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: 36,81 €/día por cada sábado; 46,05 € por cada domingo o festivo. Complemento de reten de: 23,56 €/día. Este complemento no se abonará cuando en esos días se está haciendo uso por la empresa de la bolsa horaria, ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extras. Plus de nocturnidad de 7,77 €/día o 1 €/hora.</p>
ZAMORA	<p>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 SB y siempre que el trabajo no sea nocturno por su propia naturaleza. Plus de turnicidad de 37,00 € mensuales.</p>
ZARAGOZA	<p>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.</p>



CAPÍTULO 7

RETRIBUCIONES, INCREMENTOS Y CONCEPTOS SALARIALES





7.1. RETRIBUCIONES

Resulta francamente difícil efectuar un comentario analítico, de carácter general, acerca de las retribuciones, y de la estructura salarial de los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica, ya que es muy frecuente que cada convenio tenga su propio sistema retributivo. Asimismo, los métodos de cálculo de los diferentes componentes de la retribución total también suelen ser distintos.

No obstante, todos los convenios incluyen la retribución anual de las diferentes categorías o grupos profesionales, así como el número de horas de trabajo que, también en cómputo anual, habrán de realizarse en el año de vigencia del convenio, lo que facilita el cálculo del salario hora.

A pesar de que el art. 22 del ET establece la clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, la mayoría de los convenios provinciales del Sector siguen manteniendo las antiguas categorías profesionales sin más o dentro de los grupos. Únicamente una docena de convenios han adoptado la clasificación profesional del CEM estableciendo salarios de grupo.

Por otra parte, hay que señalar que hay convenios que establecen previsiones relativas a incentivos a la productividad, con la consiguiente implantación de sistemas de trabajo medido. Estos sistemas, lógicamente, habrán de variar, en ocasiones de forma importante, el cuadro nº 22 muestra el salario hora de cada una de las categorías o grupos profesionales objeto de este Estudio. Debe, asimismo, tenerse en cuenta para la interpretación de ese cuadro, que las empresas retribuyen a su personal con una cierta desviación, con respecto a las tablas de los convenios provinciales, muy difícil de precisar globalmente.

7.2. RETRIBUCIÓN-HORA

Con la elaboración de los cuadros de retribución-hora (ver cuadros nº 22 y 23) se ha intentado calcular el importe salarial directo/hora, basándose en las tablas de los convenios colectivos provinciales para la Industria Siderometalúrgica de 2021.

Para ello se han tomado en consideración, en cada caso, los conceptos de percepción generalizada (salario base, salario de grupo, plus convenio, pagas extras, plus de actividad o asistencia, plus de transporte, etc.).

En cambio, no se han considerado aquellos conceptos retributivos que corresponden por definición a circunstancias específicas de un puesto de trabajo (toxicidad, jefe de equipo, quebranto de moneda, etc.), ni los que se abonan por trabajos fuera del horario convenido (horas extras, festivos, etc.), ni tampoco los complementos de diversa naturaleza (enseñanza, vinculación, incapacidad, seguros, etc.). Tampoco se ha tenido en consideración la antigüedad, ya que consideramos que se trata de un concepto obsoleto, que retribuye la mera permanencia en la empresa y que más de la mitad de los convenios colectivos del Sector la han suprimido. En todos ellos se ha incluido la *“carencia de incentivo”* por su carácter de aplicación automática y sin condiciones. El importe horario que ha resultado se refiere únicamente a cantidades entregadas al trabajador, sin incluir otros pagos que puedan realizarse por el empresario con motivo de la relación laboral.

La serie de cuadros y gráficos que se reproducen en las siguientes páginas requieren una concreta explicación que a continuación se realiza:

CUADRO Nº 22

Retribución por hora trabajada

Consiste simplemente en una relación por provincias, ordenadas alfabéticamente, con el valor-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 1ª Obrero, Oficial 1ª Administrativo e Ingeniero-Licenciado). Al final del cuadro se incluye la Media Nacional de cada una de las mismas.

GRÁFICOS 22.1 a 22.17

Con estos gráficos se ha buscado un triple objetivo. El primero, es conocer la dispersión entre las retribuciones que cada convenio provincial establece para las distintas categorías o grupos. El segundo objetivo, es la comparación del nivel de cada convenio en cada una de las categorías o grupos con la "media nacional"; esto se consigue incluyendo en todos los gráficos dicha media. Por último, y como tercer objetivo, se ha buscado la comparación de las provincias entre sí, agrupándolas por Comunidades Autónomas.

CUADRO Nº 23

Retribución por hora trabajada

Partiendo del cuadro nº 22, se han ordenado las provincias en cada grupo o antigua categoría profesional de mayor a menor, según el valor del salario-hora, señalando la "media nacional" en este cuadro por medio de un trazo de línea más grueso.

GRÁFICOS 23.1 a 23.4

Consiste simplemente en el desarrollo del cuadro anterior para cada grupo o categoría. Se ha calculado la diferencia del valor salario-hora de cada provincia, representando esta cantidad en el gráfico, ya sea positiva o negativa, siempre ordenada de mayor a menor.

CUADRO Nº 24

Incremento del salario-hora 2020/2021

El presente cuadro se ha realizado tomando como base la diferencia entre el salario-hora de 2020 y el de 2021 en los grupos o categorías estudiadas en cada provincia, calculando el incremento medio por categoría o grupos, así como el incremento medio nacional.

CUADROS Nº 25 y 26

En el cuadro nº 25 se muestra el desarrollo que durante los años 2017 y 2021 ha tenido la media nacional del salario-hora en las cuatro categorías o grupos estudiadas, así como la evolución salarial de las mismas.

El cuadro nº 26 pone en relación los incrementos medios de los salarios-hora, pactados y reales, del Sector del Metal y el incremento de la industria nacional, durante los años 2017 a 2021.

El incremento medio pactado es el establecido por las partes negociadoras en los convenios provinciales del sector. El incremento medio salario-hora es el resultante de tener en cuenta en el incremento medio pactado, los efectos producidos por la reducción de la jornada laboral, revisiones salariales y otros deslizamientos.

CUADRO Nº 22

RETRIBUCIÓN DE UN TRABAJADOR POR HORA TRABAJADA

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo PEÓN)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. OBRERO)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. ADMTIV.)	GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)
ÁLAVA				
ALBACETE	10,23	10,69	10,86	15,40
ALICANTE	9,70	10,41	10,72	16,16
ALMERÍA	9,61	10,32	10,84	13,65
ASTURIAS (*)	11,61	12,53	13,46	17,09
ÁVILA	9,26	10,41	10,41	15,54
BADAJOZ	9,94	10,22	10,45	11,79
BALEARES				
BARCELONA	11,58	12,08	12,08	15,09
BURGOS	11,77	13,25	13,14	17,96
CÁCERES	8,55	9,42	9,38	11,24
CÁDIZ	12,40	12,77	13,23	15,67
CANTABRIA				
CASTELLÓN	10,57	11,08	11,08	12,56
CIUDAD REAL	10,55	10,94	11,26	12,18
CÓRDOBA	10,27	10,91	11,54	14,41
CORUÑA, LA				
CUENCA	8,35	9,48	9,61	11,22
GERONA	10,64	12,61	12,61	22,55
GRANADA	11,21	11,47	11,84	15,12
GUADALAJARA	9,11	9,48	11,37	16,32
GUIPÚZCOA	13,56	15,07	16,38	23,19
HUELVA	11,70	12,64	13,99	16,59
HUESCA	9,44	10,35	11,13	15,11
JAÉN	10,40	10,65	10,84	11,84
LEÓN	10,17	10,74	10,91	18,16
LÉRIDA	8,55	9,47	9,28	11,05
LUGO	10,07	10,81	10,55	12,64
MADRID	9,85	10,58	11,05	16,34
MÁLAGA	10,15	11,25	11,71	16,82
MURCIA	10,19	10,59	10,85	12,54

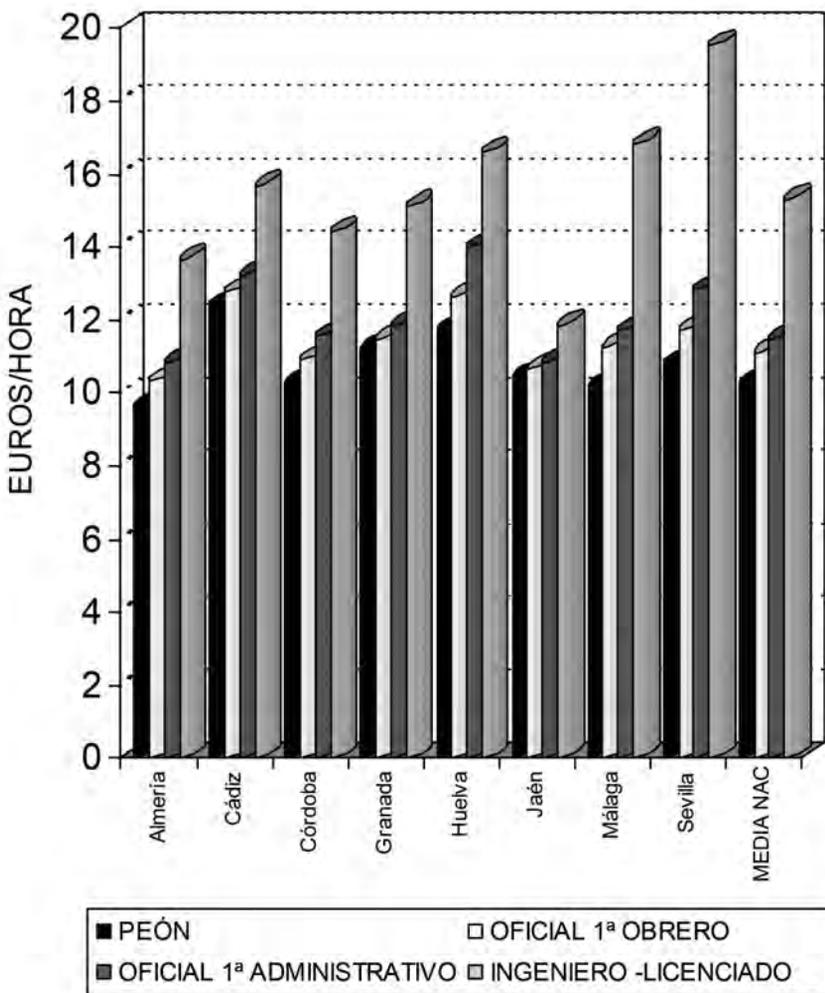
La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo PEÓN)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. OBRERO)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. ADMITIV.)	GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)
NAVARRA	13,40	14,41	14,34	16,14
ORENSE	9,06	9,61	9,61	12,63
PALENCIA	10,39	11,29	11,99	14,52
PALMAS, LAS	9,47	10,13	10,63	13,15
PONTEVEDRA	9,97	11,52	12,37	19,78
RIOJA, LA	9,98	11,29	11,29	19,95
SALAMANCA	9,30	10,02	10,23	13,18
SEGOVIA	9,35	11,64	11,57	14,68
SEVILLA	10,80	11,72	12,82	19,52
SORIA	9,71	10,39	10,39	13,15
TARRAGONA	9,83	10,90	10,68	14,74
TENERIFE				
TERUEL	9,94	10,82	11,61	15,75
TOLEDO	9,66	10,91	11,09	14,91
VALENCIA	10,25	10,96	10,74	16,70
VALLADOLID	9,88	11,15	12,01	16,75
VIZCAYA				
ZAMORA	10,35	11,28	11,90	15,48
ZARAGOZA	9,71	10,24	10,91	13,91
TOTAL RETRIBUCIÓN	10,24	11,10	11,47	15,30

(*) Se corresponde con la categoría de Especialista, al no existir la de Peón.

GRÁFICO 22.1

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
ANDALUCÍA**



**GRÁFICO 22.2**

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
ARAGÓN

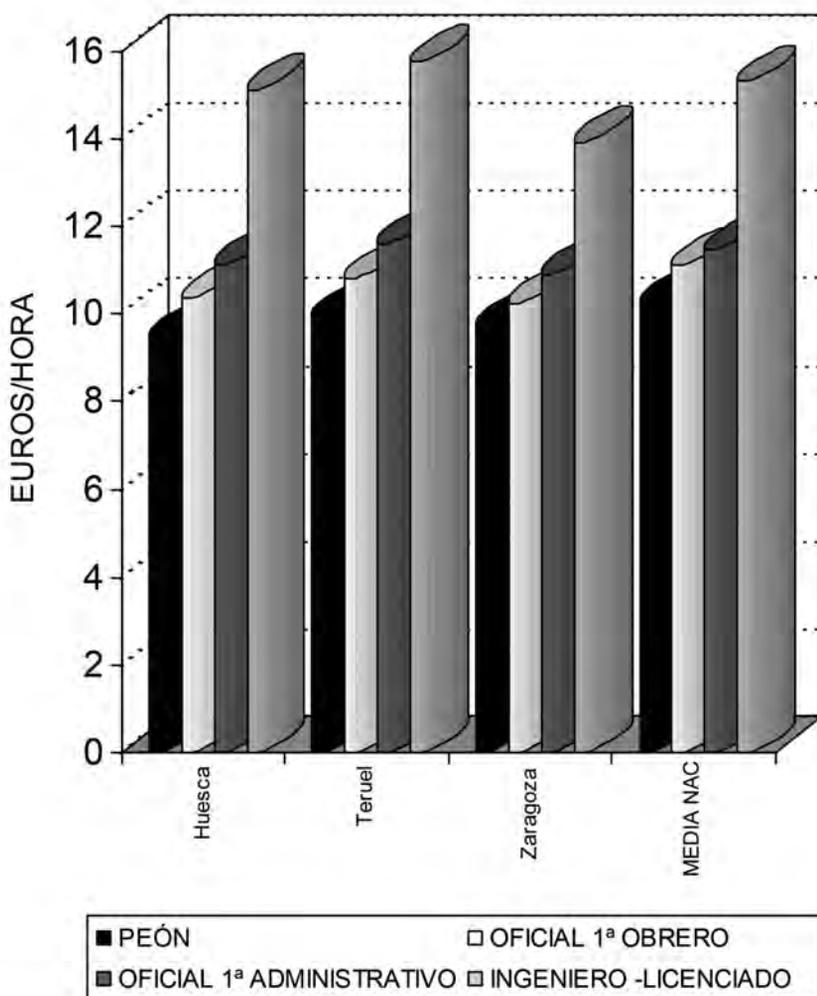


GRÁFICO 22.3

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
ASTURIAS**

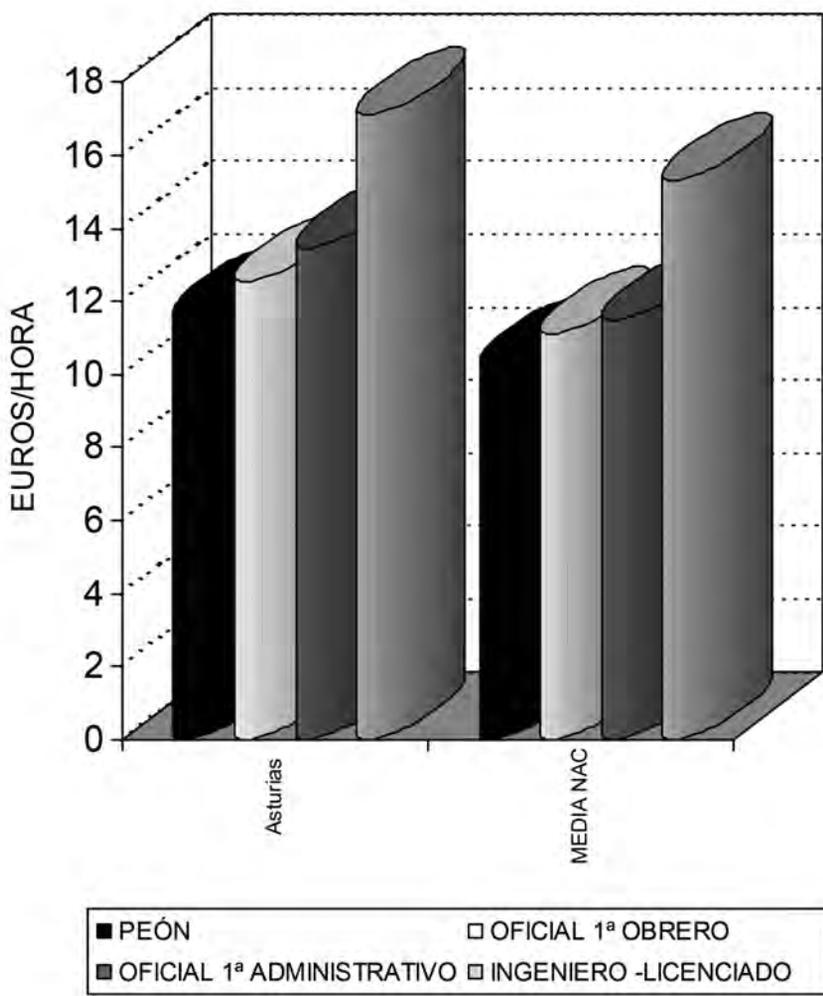
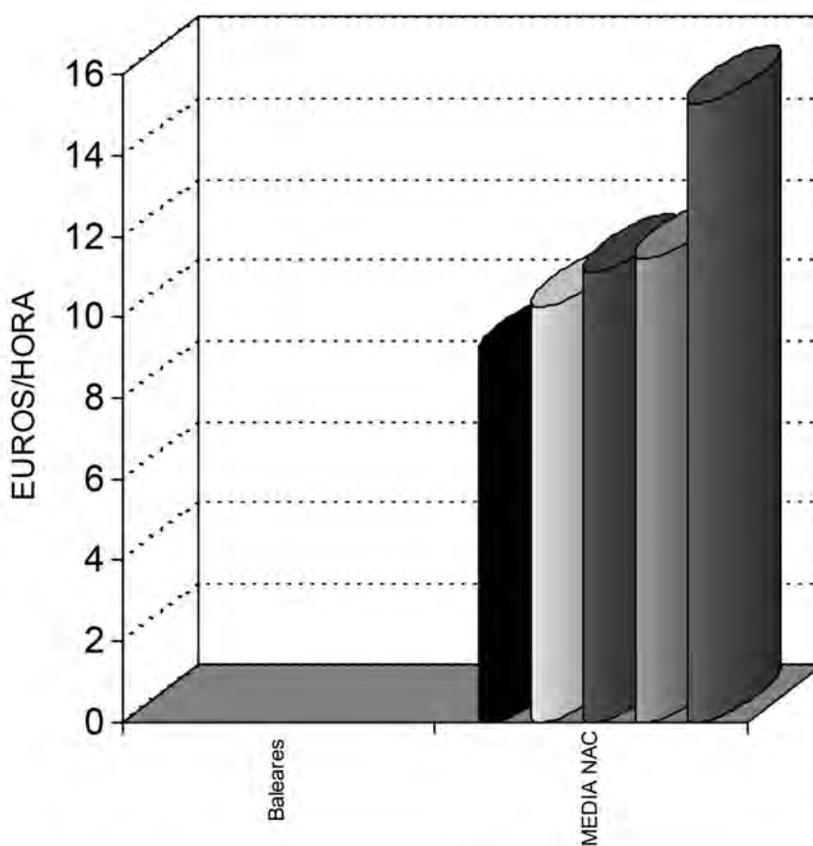




GRÁFICO 22.4

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
BALEARES



- PEÓN
- OFICIAL 1ª OBRERO
- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO
- INGENIERO -LICENCIADO
- Columnas 3D 5



GRÁFICO 22.5

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CANARIAS**

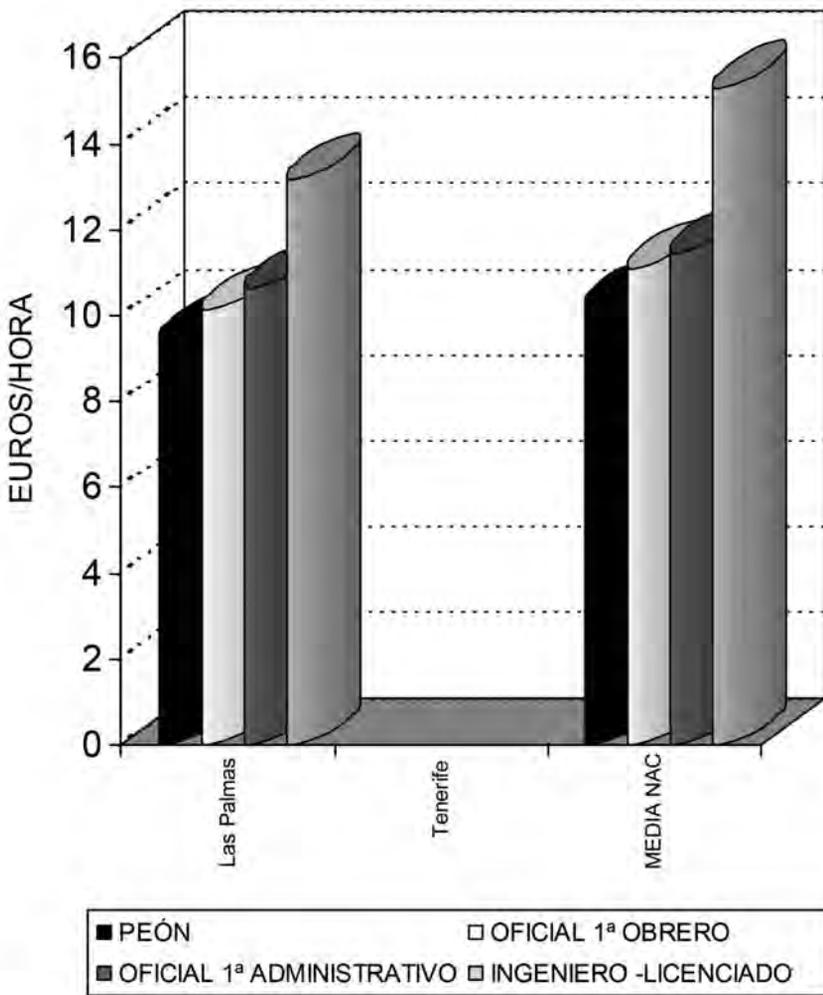


GRÁFICO 22.6

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CANTABRIA

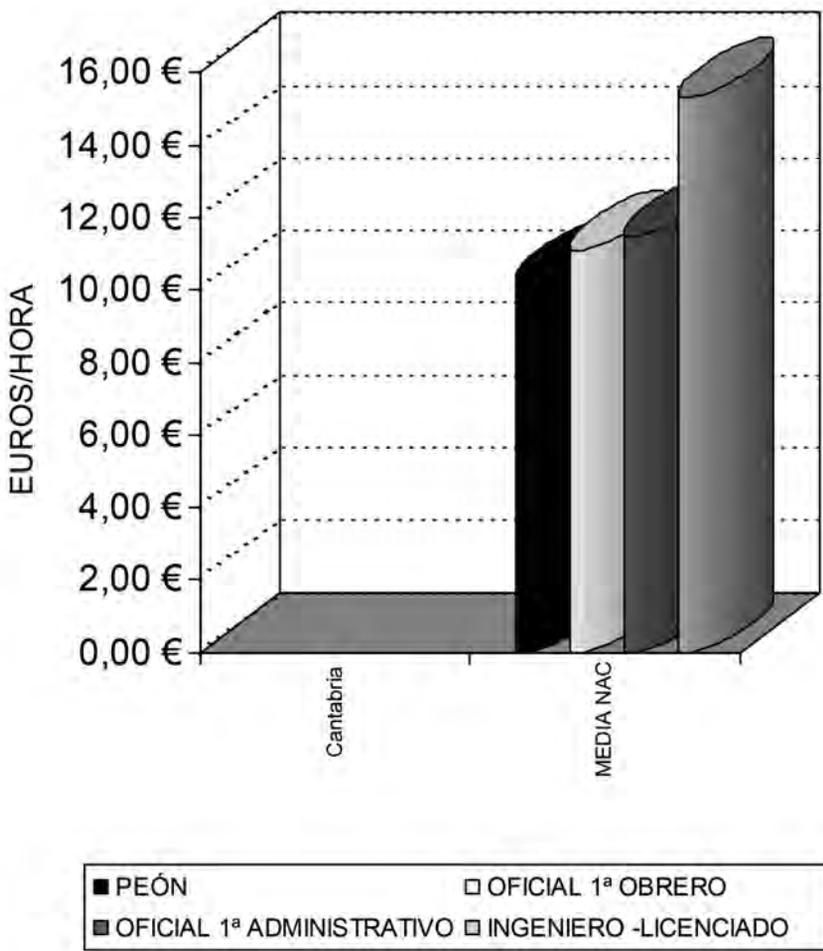


GRÁFICO 22.7

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CASTILLA Y LEÓN**

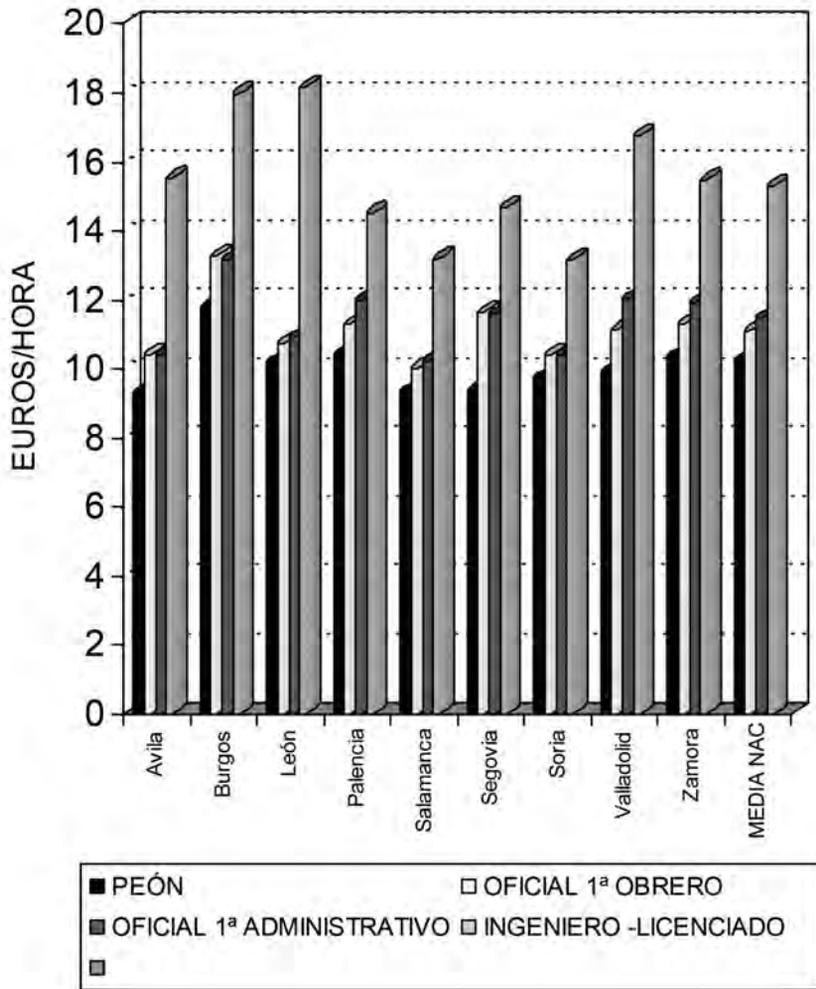


GRÁFICO 22.8

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CASTILLA LA MANCHA**

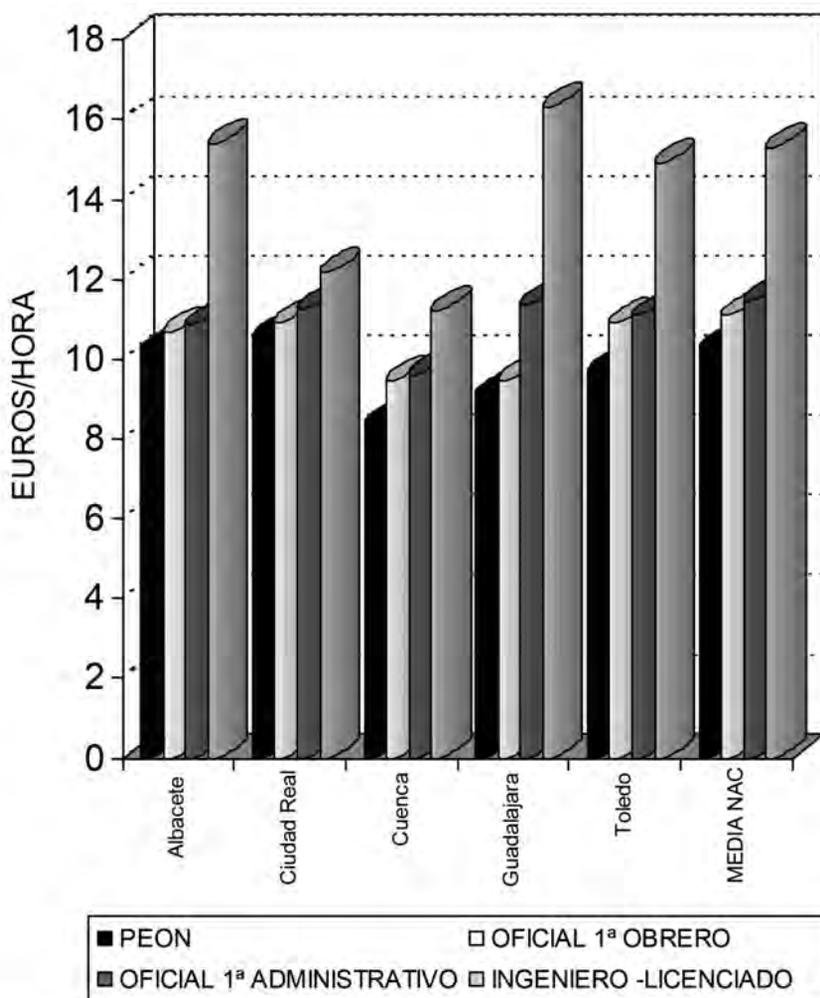


GRÁFICO 22.9

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
CATALUÑA**

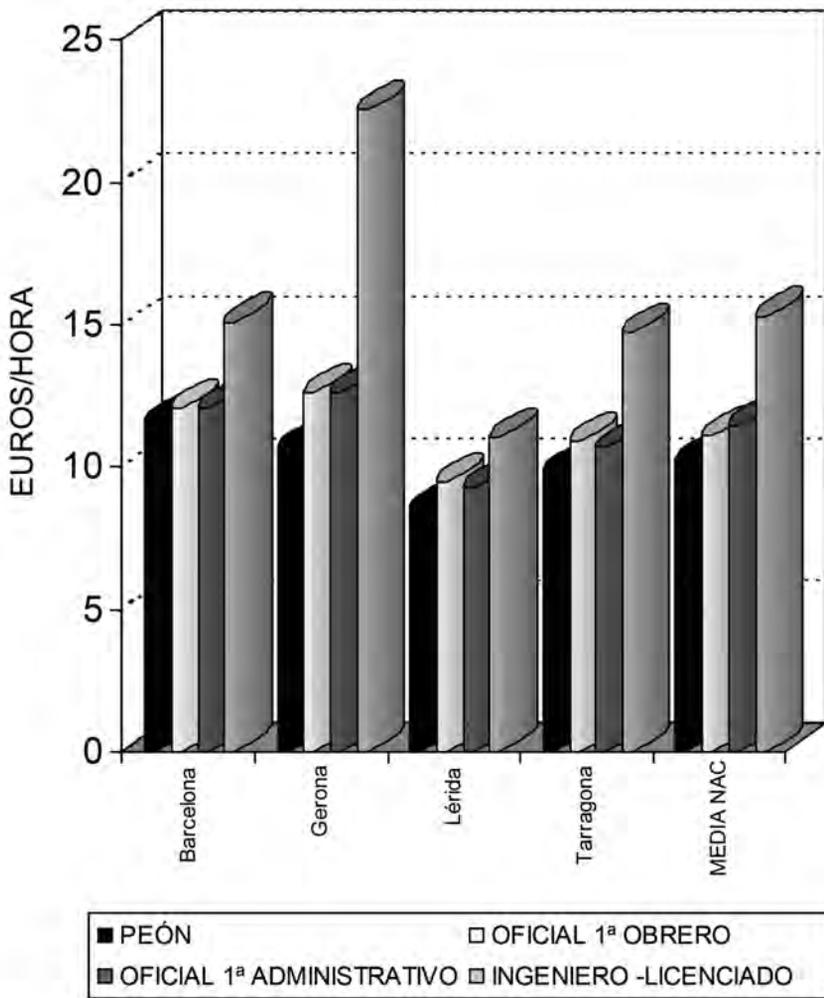


GRÁFICO 22.10

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
COMUNIDAD VALENCIANA**

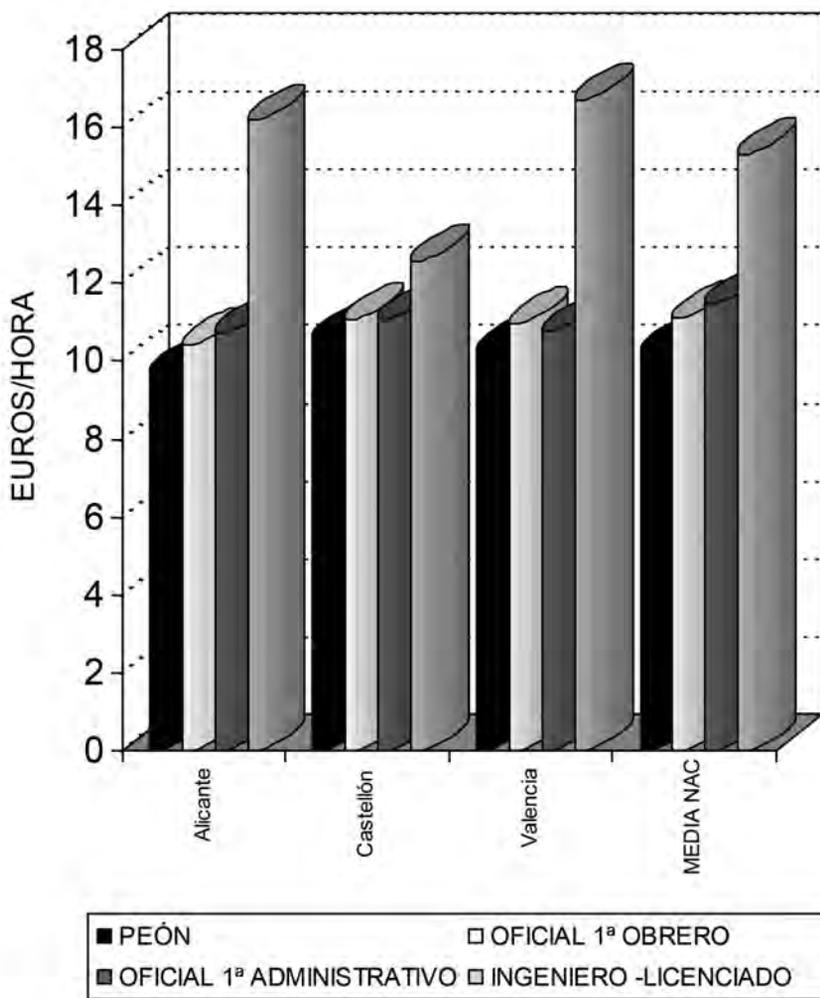


GRÁFICO 22.11

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
EXTREMADURA

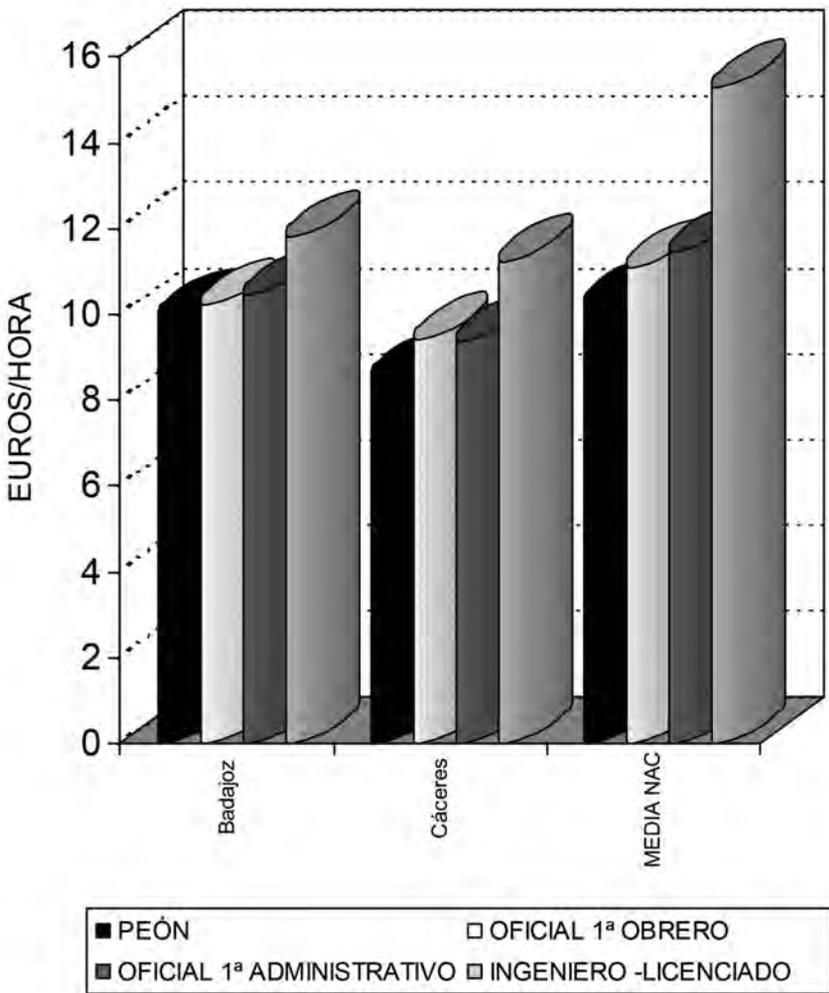


GRÁFICO 22.12

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
GALICIA

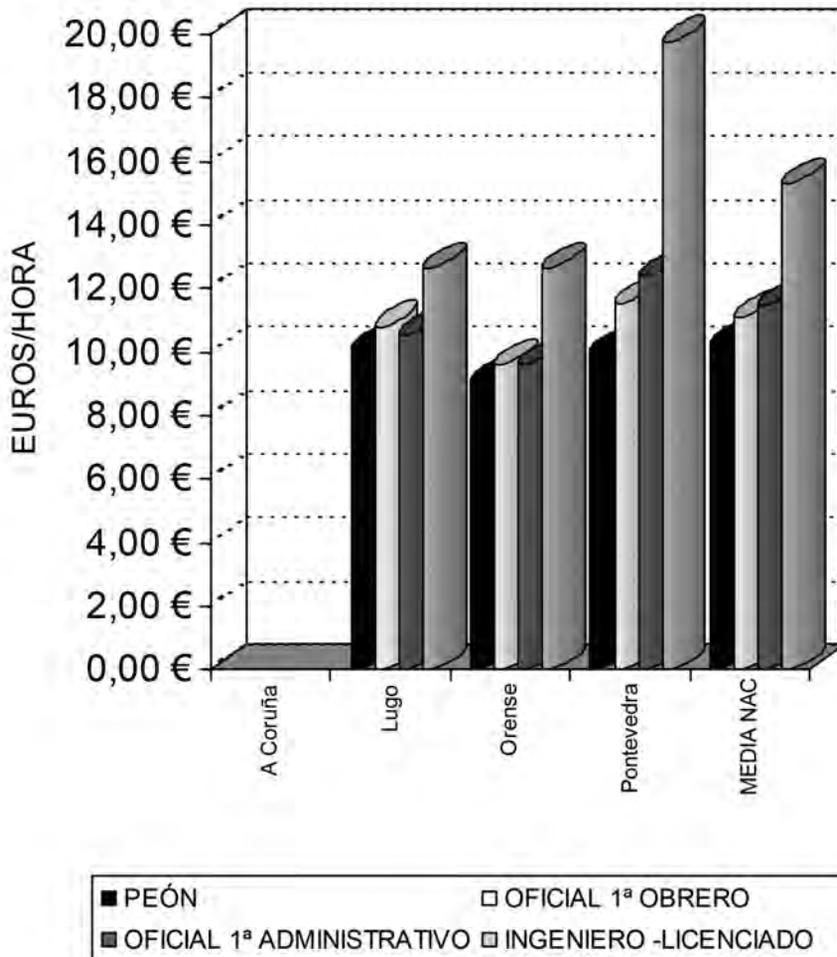


GRÁFICO 22.13

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
LA RIOJA**

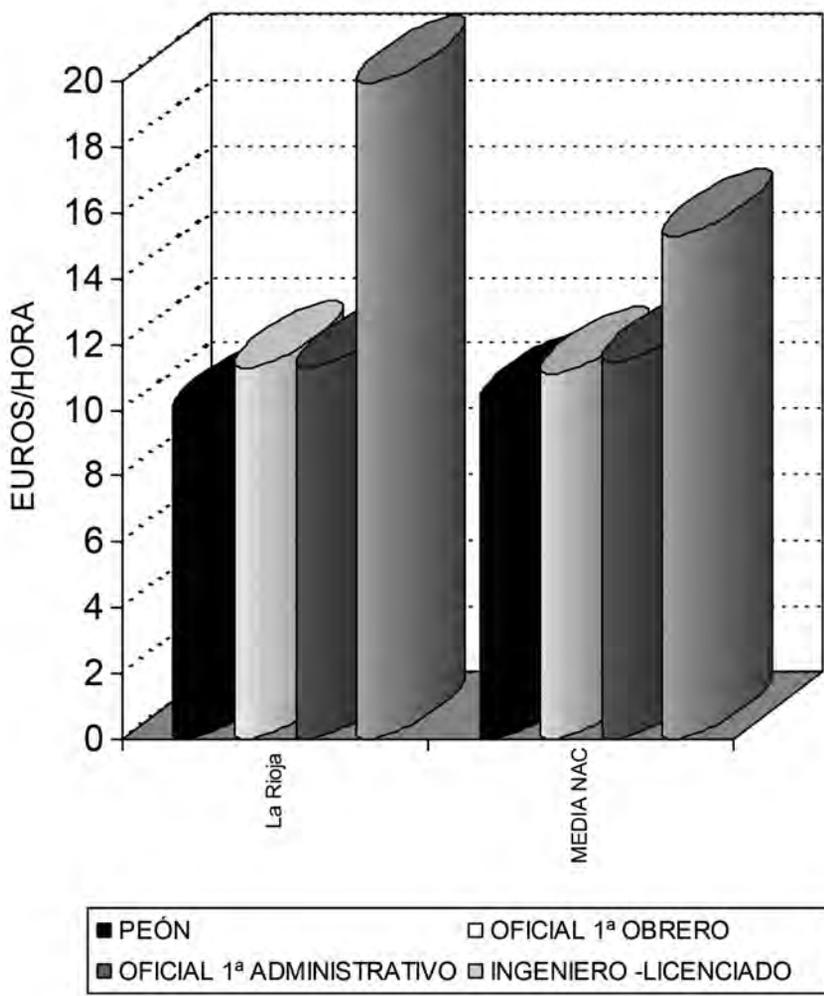


GRÁFICO 22.14

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
MADRID**

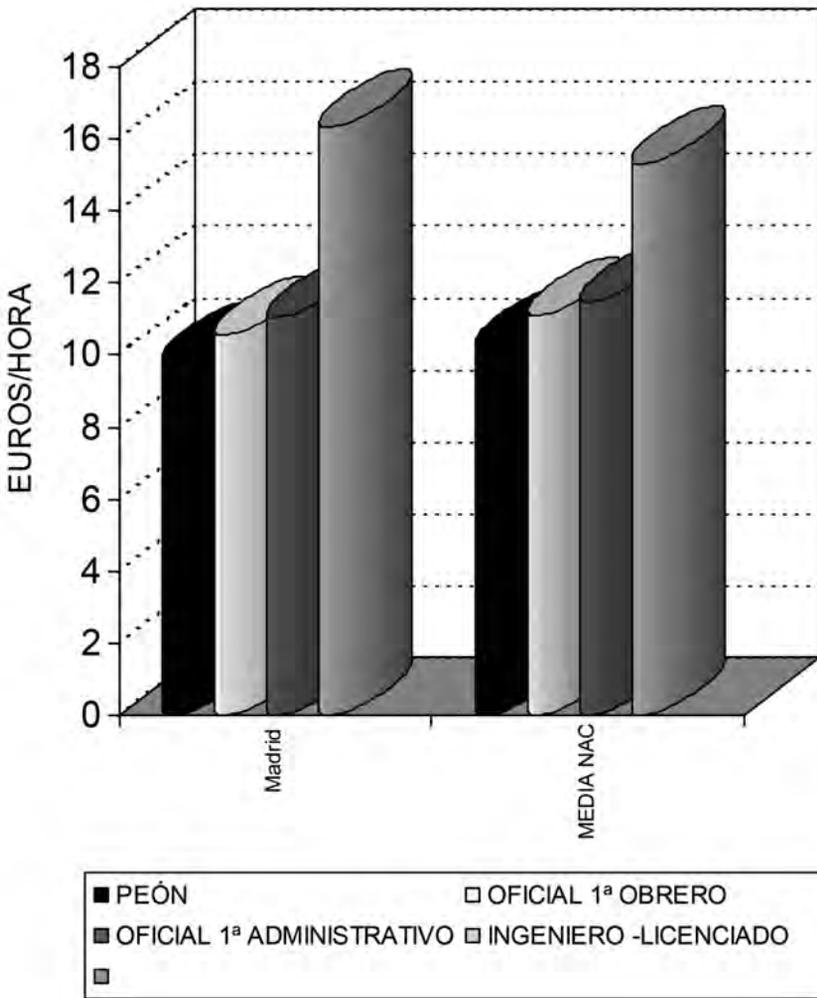


GRÁFICO 22.15

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
MURCIA**

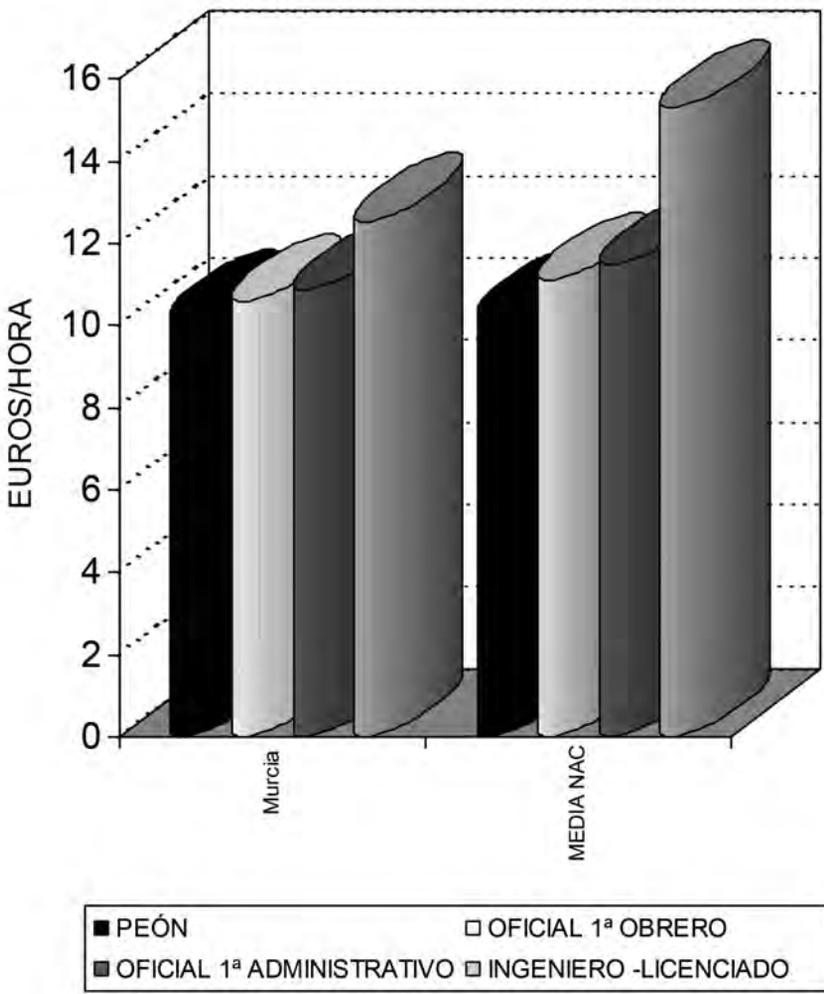


GRÁFICO 22.16

RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
NAVARRA

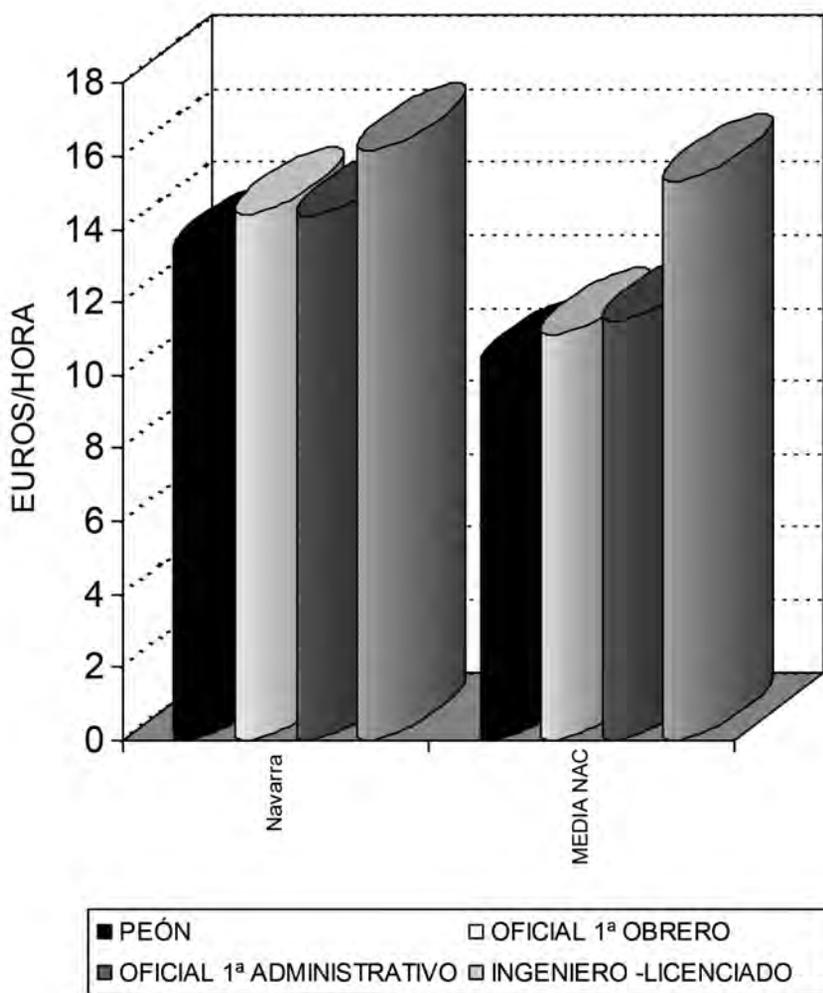
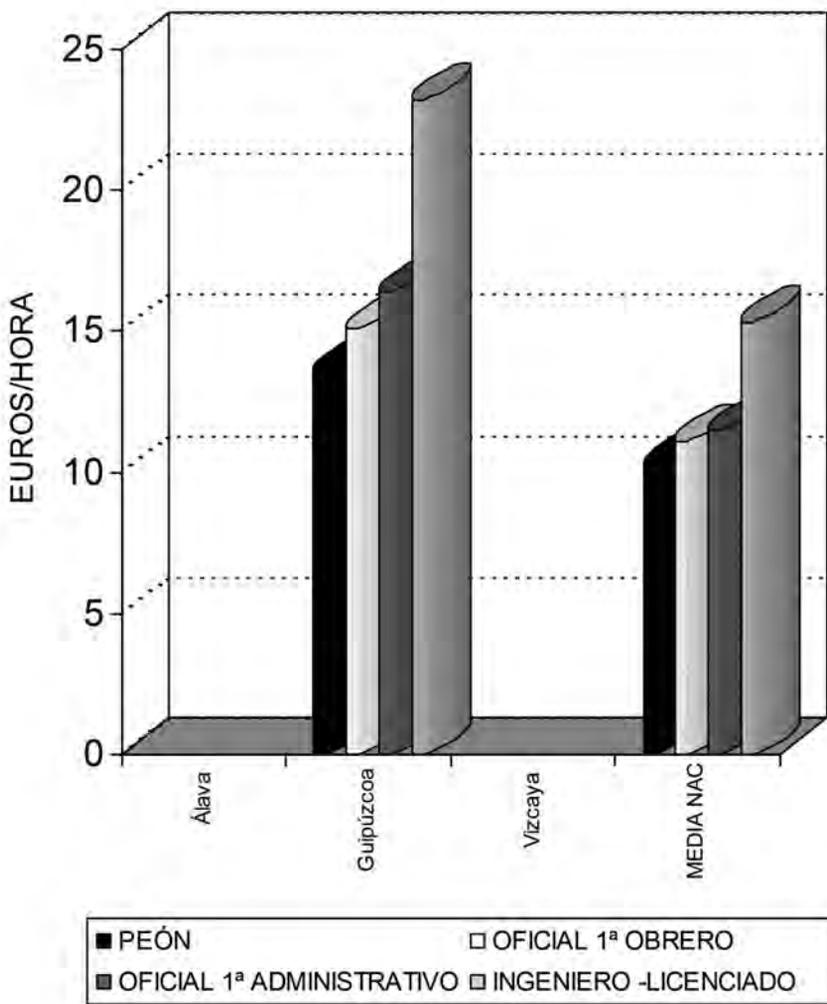


GRÁFICO 22.17

**RETRIBUCIONES PROVINCIALES:
PAÍS VASCO**



CUADRO Nº 23
RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA DE UN TRABAJADOR.
ORDENADO POR CATEGORÍAS DE MAYOR A MENOR

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. OBRERO)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. ADMINIST.)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)	
PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA
GUIPÚZCOA		GUIPÚZCOA	15,07	GUIPÚZCOA	16,38	GUIPÚZCOA	23,19
NAVARRA	13,40	NAVARRA	14,41	NAVARRA	14,34	GERONA	22,55
CÁDIZ	12,40	BURGOS	13,25	HUELVA	13,99	RIOJA, LA	19,95
BURGOS	11,77	CÁDIZ	12,77	ASTURIAS	13,46	PONTEVEDRA	19,78
HUELVA	11,70	HUELVA	12,64	CÁDIZ	13,23	SEVILLA	19,52
ASTURIAS (*)	11,61	GERONA	12,61	BURGOS	13,14	LEÓN	18,16
BARCELONA	11,58	ASTURIAS (*)	12,53	SEVILLA	12,82	BURGOS	17,96
GRANADA	11,21	BARCELONA	12,08	GERONA	12,61	ASTURIAS (*)	17,09
SEVILLA	10,80	SEVILLA	11,72	PONTEVEDRA	12,37	MÁLAGA	16,82
GERONA	10,64	SEGOVIA	11,64	BARCELONA	12,08	VALLADOLID	16,75
CASTELLÓN	10,57	PONTEVEDRA	11,52	VALLADOLID	12,01	VALENCIA	16,70
CIUDAD REAL	10,55	GRANADA	11,47	PALENCIA	11,99	HUELVA	16,59
JAÉN	10,40	PALENCIA	11,29	ZAMORA	11,90	MADRID	16,34
PALENCIA	10,39	RIOJA, LA	11,29	GRANADA	11,84	GUADALAJARA	16,32
ZAMORA	10,35	ZAMORA	11,28	MÁLAGA	11,71	ALICANTE	16,16
CÓRDOBA	10,27	MÁLAGA	11,25	TERUEL	11,61	NAVARRA	16,14
VALENCIA	10,25	VALLADOLID	11,15	SEGOVIA	11,57	TERUEL	15,75
ALBACETE	10,23	CASTELLÓN	11,08	CÓRDOBA	11,54	CÁDIZ	15,67
MURCIA	10,19	VALENCIA	10,96	GUADALAJARA	11,37	ÁVILA	15,54
LEÓN	10,17	CIUDAD REAL	10,94	RIOJA, LA	11,29	ZAMORA	15,48
MÁLAGA	10,15	CÓRDOBA	10,91	CIUDAD REAL	11,26	ALBACETE	15,40
LUGO	10,07	TOLEDO	10,91	HUESCA	11,13	GRANADA	15,12
RIOJA, LA	9,98	TARRAGONA	10,90	TOLEDO	11,09	HUESCA	15,11
PONTEVEDRA	9,97	TERUEL	10,82	CASTELLÓN	11,08	BARCELONA	15,09
BADAJOS	9,94	LUGO	10,81	MADRID	11,05	TOLEDO	14,91
TERUEL	9,94	LEÓN	10,74	LEÓN	10,91	TARRAGONA	14,74
VALLADOLID	9,88	ALBACETE	10,69	ZARAGOZA	10,91	SEGOVIA	14,68
MADRID	9,85	JAÉN	10,65	ALBACETE	10,86	PALENCIA	14,52
TARRAGONA	9,83	MURCIA	10,59	MURCIA	10,85	CÓRDOBA	14,41
SORIA	9,71	MADRID	10,58	ALMERÍA	10,84	ZARAGOZA	13,91
ZARAGOZA	9,71	ALICANTE	10,41	JAÉN	10,84	ALMERÍA	13,65
ALICANTE	9,70	ÁVILA	10,41	VALENCIA	10,74	SALAMANCA	13,18

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

GRUPO 7 (antiguo PEÓN)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. OBRERO)		GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. ADMINIST.)		GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)	
PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA	PROVINCIA	EUROS HORA
TOLEDO	9,66	SORIA	10,39	ALICANTE	10,72	PALMAS, LAS	13,15
ALMERÍA	9,61	HUESCA	10,35	TARRAGONA	10,68	SORIA	13,15
PALMAS, LAS	9,47	ALMERÍA	10,32	PALMAS, LAS	10,63	LUGO	12,64
HUESCA	9,44	ZARAGOZA	10,24	LUGO	10,55	ORENSE	12,63
SEGOVIA	9,35	BADAJOS	10,22	BADAJOS	10,45	CASTELLÓN	12,56
SALAMANCA	9,30	PALMAS, LAS	10,13	ÁVILA	10,41	MURCIA	12,54
ÁVILA	9,26	SALAMANCA	10,02	SORIA	10,39	CIUDAD REAL	12,18
GUADALAJARA	9,11	ORENSE	9,61	SALAMANCA	10,23	JAÉN	11,84
ORENSE	9,06	CUENCA	9,48	CUENCA	9,61	BADAJOS	11,79
CÁCERES	8,55	GUADALAJARA	9,48	ORENSE	9,61	CÁCERES	11,24
LÉRIDA	8,55	LÉRIDA	9,47	CÁCERES	9,38	CUENCA	11,22
CUENCA	8,35	CÁCERES	9,42	LÉRIDA	9,28	LÉRIDA	11,05
ÁLAVA		ÁLAVA		ÁLAVA		ÁLAVA	
BALEARES		BALEARES		BALEARES		BALEARES	
CANTABRIA		CANTABRIA		CANTABRIA		CANTABRIA	
CORUÑA, LA		CORUÑA, LA		CORUÑA, LA		CORUÑA, LA	
TENERIFE		TENERIFE		TENERIFE		TENERIFE	
VIZCAYA		VIZCAYA		VIZCAYA		VIZCAYA	
MEDIA NACIONAL	10,20 €	MEDIA NACIONAL	11,00 €	MEDIA NACIONAL	11,52 €	MEDIA NACIONAL	15,54 €

GRÁFICO 23.1

COMPARACIÓN RETRIBUCIONES PROVINCIALES
Diferencia con la media nacional en euros/hora
GRUPO 7 - ANTIGUO PEÓN

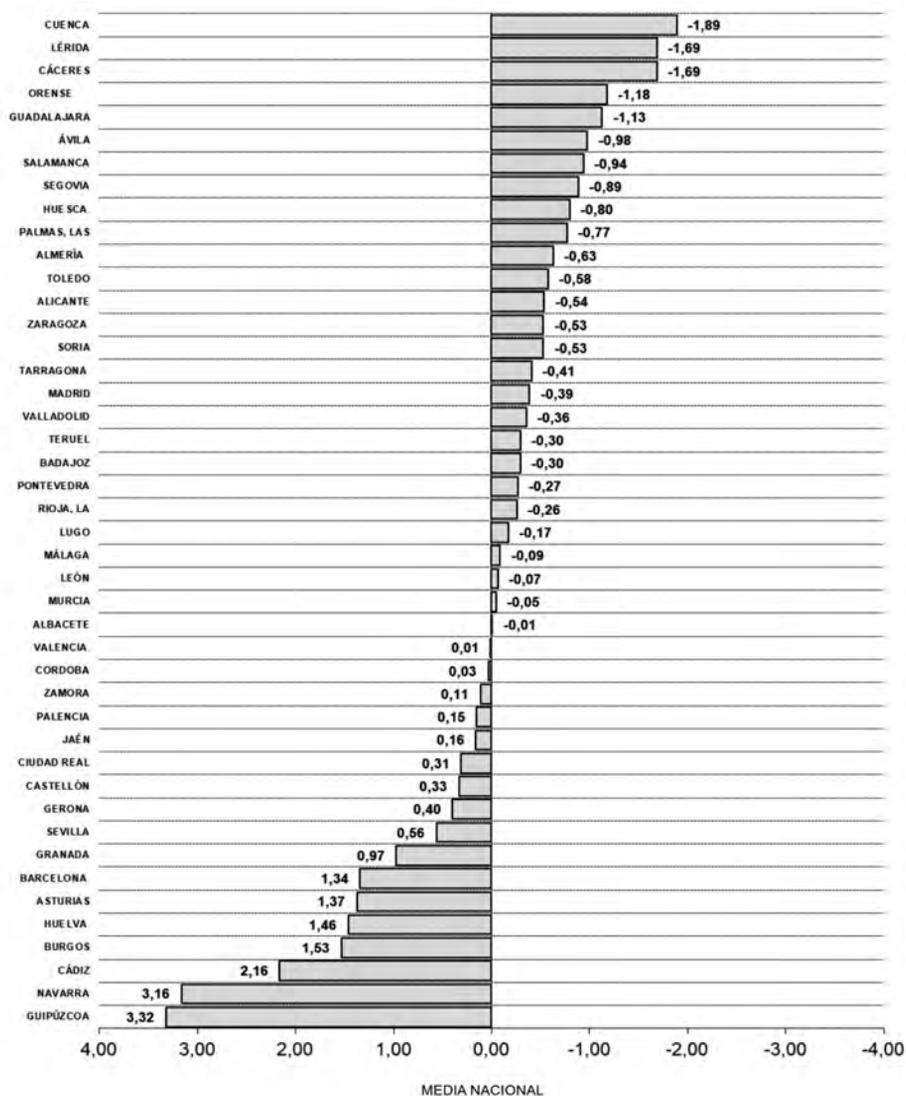


GRÁFICO 23.2

COMPARACIÓN RETRIBUCIONES PROVINCIALES
Diferencia con la media nacional en euros/hora
GRUPO 5 - ANTIGUO OFICIAL PRIMERA OBRERO

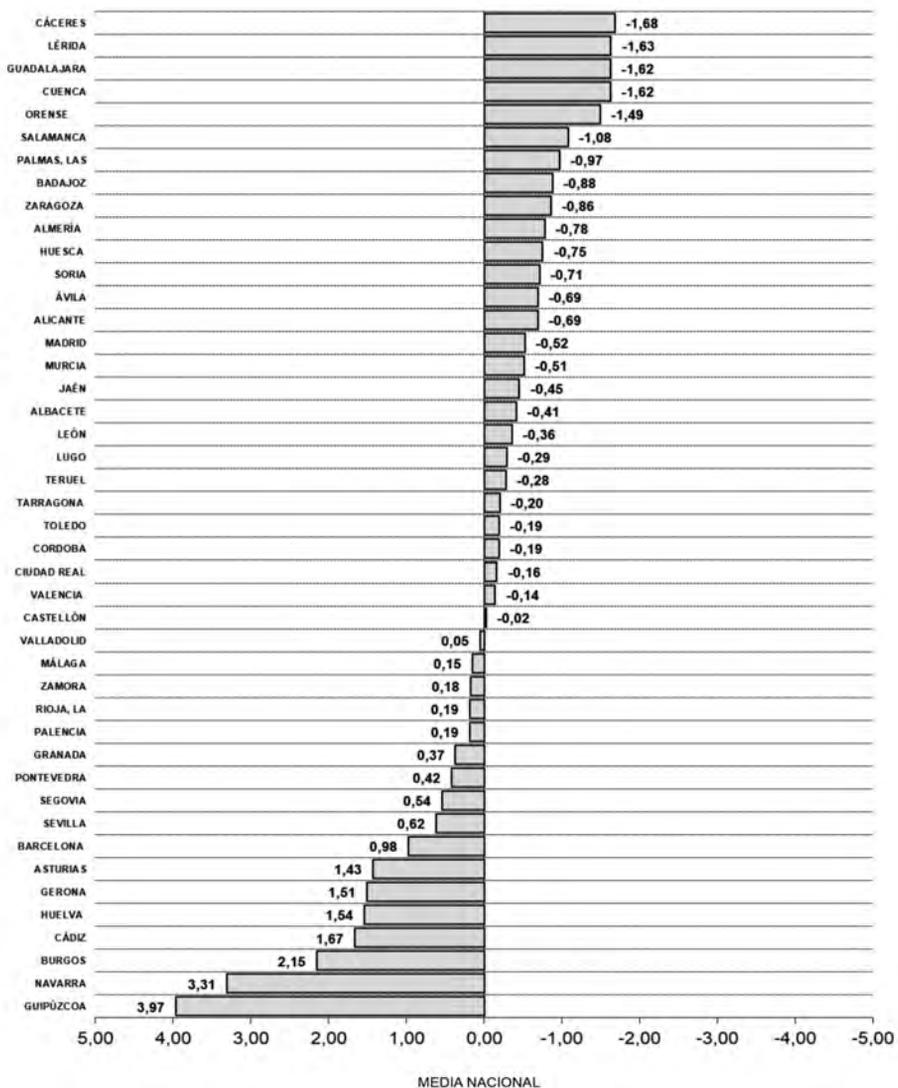


GRÁFICO 23.3

COMPARACIÓN RETRIBUCIONES PROVINCIALES
Diferencia con la media nacional en euros/hora
GRUPO 1 - OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO

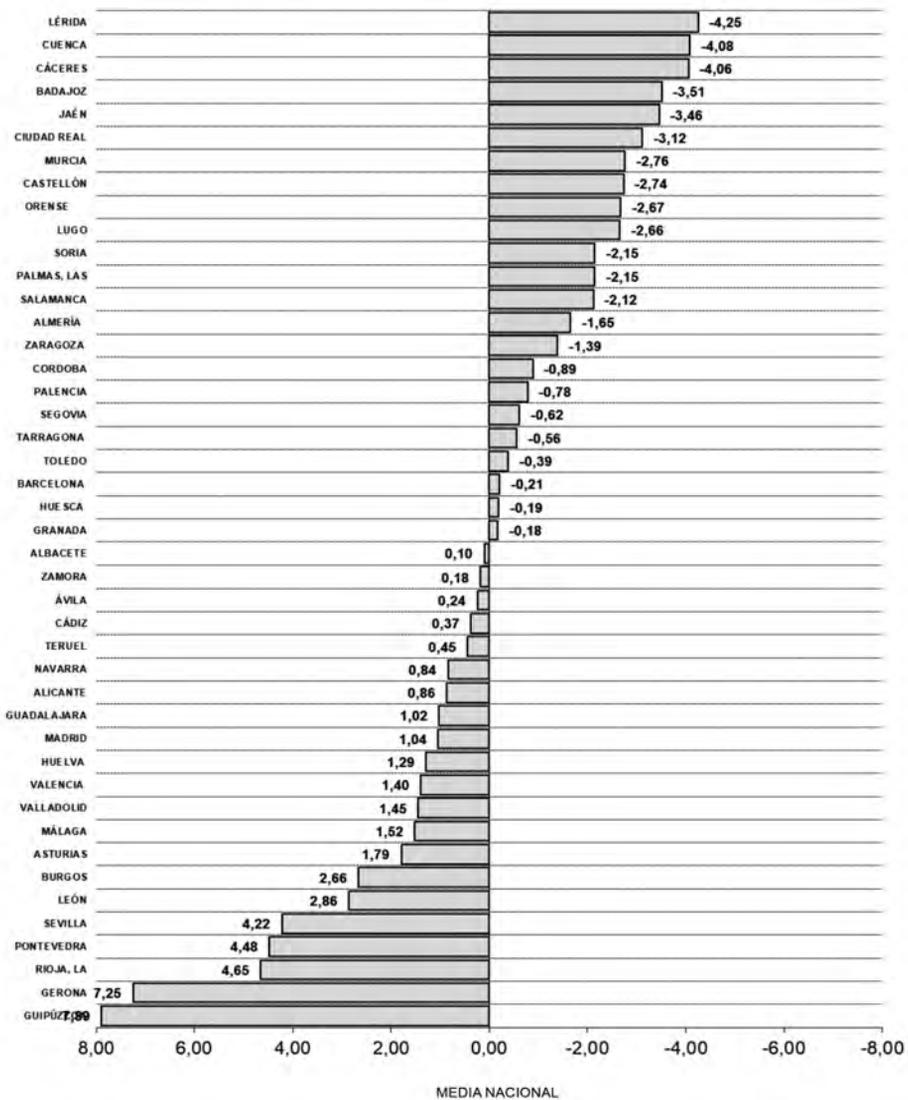
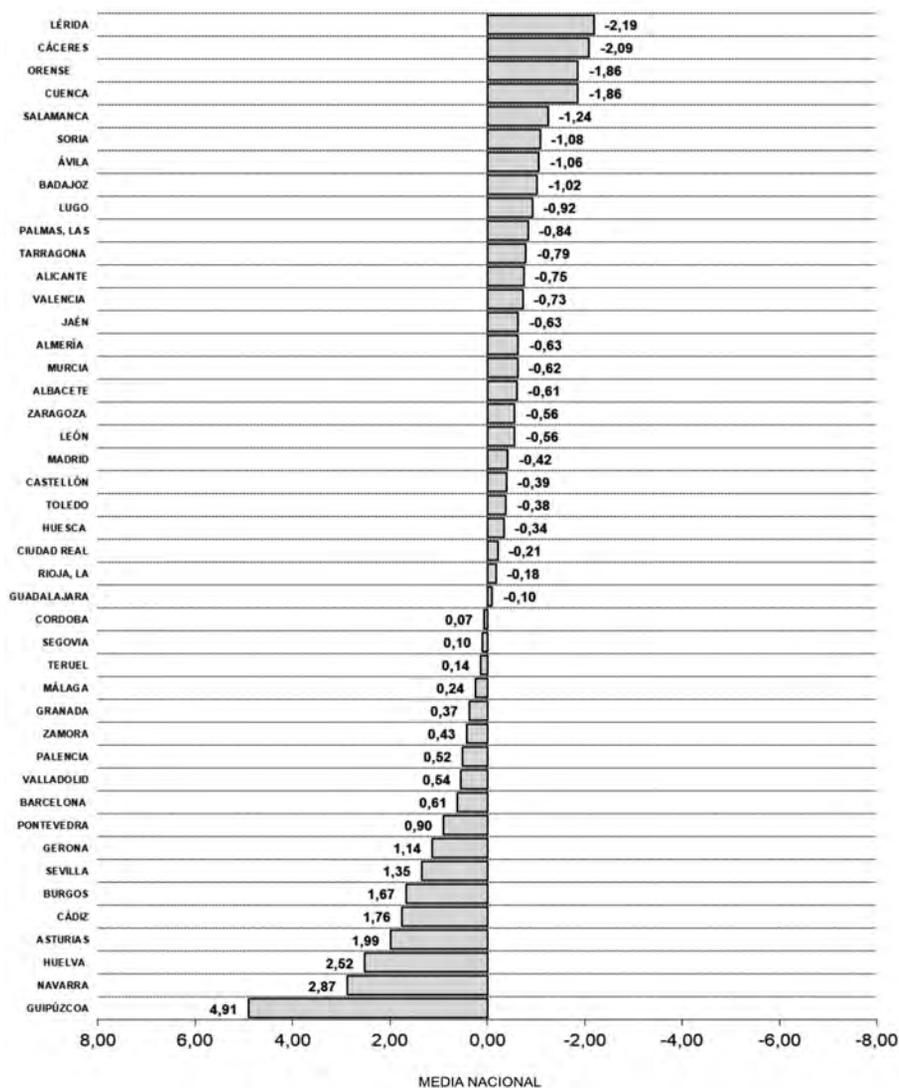


GRÁFICO 23.4

COMPARACIÓN RETRIBUCIONES PROVINCIALES
Diferencia con la media nacional en euros/hora
GRUPO 5 - ANTIGUO INGENIERO-LICENCIADO



CUADRO Nº 24
INCREMENTO DE LA RETRIBUCIÓN POR HORA TRABAJADA
(% de variación anual)

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo PEÓN)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. OBRERO)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. ADM.TIV.)	GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)
ÁLAVA				
ALBACETE	1,53%	1,50%	1,50%	1,50%
ALICANTE	1,99%	1,96%	1,96%	1,98%
ALMERÍA (1)	0,48%	0,49%	0,51%	0,54%
ASTURIAS (*)	1,76%	1,76%	1,77%	1,76%
ÁVILA	2,20%	2,15%	2,17%	2,20%
BADAJOS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
BALEARES				
BARCELONA	1,94%	2,03%	2,03%	1,95%
BURGOS (1)	0,76%	0,76%	0,76%	0,75%
CÁCERES	1,94%	1,91%	1,91%	1,91%
CÁDIZ	1,99%	2,00%	2,00%	2,00%
CANTABRIA				
CASTELLÓN	1,12%	1,04%	1,04%	1,31%
CIUDAD REAL	1,48%	1,47%	1,42%	1,37%
CÓRDOBA (2)	0,51%	0,52%	0,51%	0,47%
CORUÑA, LA				
CUENCA	1,51%	1,50%	1,50%	1,54%
GERONA	1,00%	1,00%	1,00%	0,97%
GRANADA	1,44%	1,45%	1,45%	1,46%
GUADALAJARA	0,94%	0,86%	0,75%	0,52%
GUIPÚZCOA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
HUELVA	2,18%	2,19%	2,20%	2,20%
HUESCA (1)	2,58%	2,35%	2,14%	1,62%
JAÉN (1)	0,71%	0,70%	0,70%	0,69%
LEÓN	3,11%	3,09%	3,08%	2,94%
LÉRIDA	2,01%	2,00%	2,02%	2,01%
LUGO	2,50%	2,50%	2,22%	2,63%
MADRID	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%
MÁLAGA	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
MURCIA (1)	0,50%	0,45%	0,50%	0,50%

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	GRUPO 7 (antiguo PEÓN)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. OBRERO)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1ª. ADMTIV.)	GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)
NAVARRA	0,50%	0,50%	1,80%	0,50%
ORENSE (1)	0,77%	0,77%	0,77%	0,77%
PALENCIA	0,75%	0,75%	0,76%	0,76%
PALMAS, LAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PONTEVEDRA	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
RIOJA, LA (3)	0,25%	0,24%	0,24%	0,25%
SALAMANCA	1,50%	1,50%	1,50%	1,44%
SEGOVIA	1,00%	0,99%	1,00%	1,00%
SEVILLA	2,37%	2,53%	2,09%	1,59%
SORIA	1,12%	1,13%	1,14%	1,10%
TARRAGONA	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%
TENERIFE				
TERUEL (1)	1,27%	1,25%	1,09%	0,80%
TOLEDO	3,14%	3,14%	3,13%	3,10%
VALENCIA (4)	1,24%	0,95%	0,82%	0,82%
VALLADOLID	1,10%	1,16%	1,10%	1,10%
VIZCAYA				
ZAMORA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
ZARAGOZA	1,30%	1,23%	1,16%	0,91%
Total Incremento	1,32 %	1,30 %	1,30 %	1,24 %

(*) Se corresponde con la categoría de Especialista, al no existir la de Peón.

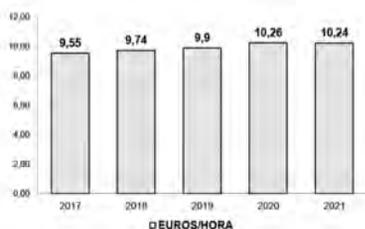
- (1) El incremento entra en vigor el 1.7.
- (2) El incremento entra en vigor el 1.9.
- (3) El incremento entra en vigor el 1.10.
- (4) El incremento entra en vigor el 1.5.

CUADRO Nº 25 SALARIO HORA DE LA INDUSTRIA DEL METAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, SEGÚN CATEGORÍAS

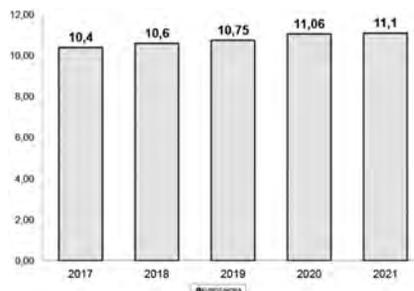
AÑOS(*)	GRUPO 7 (antiguo PEÓN)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. OBRERO)	GRUPO 5 (antiguo OFICIAL 1º. ADM.TIV.)	GRUPO 1 (antiguo INGENIERO LICENC.)
2017	9,55	10,40	10,75	14,37
2018	9,74	10,60	11,00	14,88
2019	9,90	10,75	11,14	14,93
2020	10,26	11,06	11,52	15,54
2021	10,24	11,10	11,47	15,30

(*) El salario hora a partir del año 2006 no incluye el concepto económico de antigüedad.

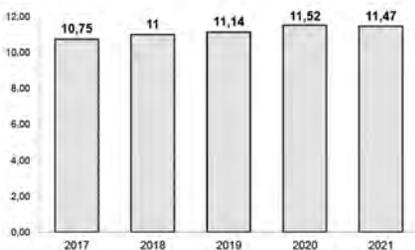
**SALARIO/HORA GRUPO 7
(ANTIGUO PEÓN)**



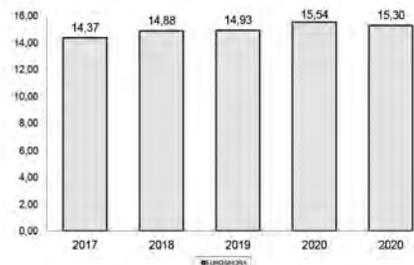
**SALARIO/HORA GRUPO 5
(ANTIGUO OFICIAL 1º OBRERO)**



**SALARIO/HORA GRUPO 5
(ANTIGUO OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO)**



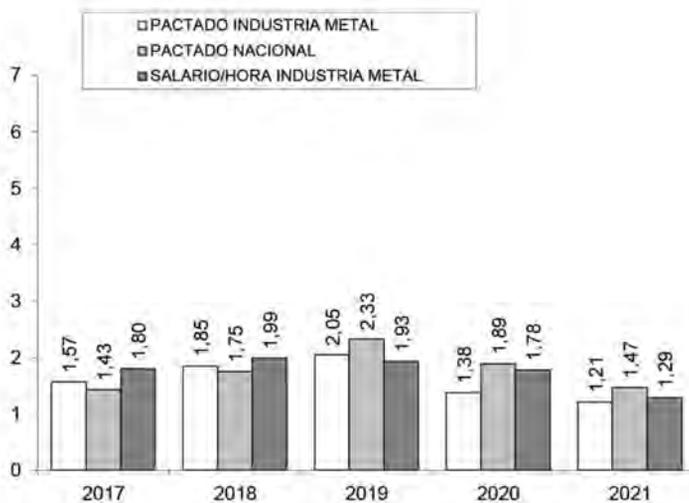
**SALARIO/HORA GRUPO 1
(ANTIGUO INGENIERO LICENCIADO)**



CUADRO Nº 26
INCREMENTOS MEDIOS SALARIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL
EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, EN COMPARACIÓN CON EL INCREMENTO
MEDIO DEL TOTAL DE LA ECONOMÍA NACIONAL

AÑOS	INCREMENTO MEDIO PACTADO EN LA INDUSTRIA DEL METAL	INCREMENTO MEDIO SALARIO HORA EN LA INDUSTRIA DEL METAL	INCREMENTO MEDIO PACTADO NACIONAL	DIFERENCIA DEL INCREMENTO PACTADO E INCREMENTO SALARIO HORA EN LA INDUSTRIA DEL METAL
2017	1,57	1,80	1,43	-0,23
2018	1,85	1,99	1,75	-0,14
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

INCREMENTOS MEDIOS SALARIALES. COMPARACIÓN





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 comúnmente utilizada 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 IV AENC 2018-2020.

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, de la inflación real, o de la inflación pasada, porcentajes a los que solía añadirse, además, una cantidad porcentual. Las únicas excepciones a dicha fórmula de cálculo del salario la constituían los convenios, que cifraban el incremento salarial en un porcentaje a tanto alzado, sin referencia expresa al IPC.

El II AENC estableció un modelo salarial para el período 2012-2014, que no se limita como los anteriores Acuerdos a recomendar unas bandas salariales para cada año de vigencia, las de 2012 y 2013 referidas al IPC europeo y nacional, y las de 2014 al PIB, sino que, además, establece la imperatividad de convenir salarios variables referidos a: productividad, rendimientos, beneficios, etc. Este es por vez primera un modelo salarial distinto al utilizado hasta ahora por los AENC anteriores y en los convenios colectivos negociados en base a dicho Acuerdo.



El objetivo o previsión de inflación del Gobierno, como se ha señalado, ha sido el criterio de referencia en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AENC) suscritos para los años 2002-2008.

En dichos acuerdos se preveía la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo anual de la inflación, siempre que los aumentos salariales se situasen dentro de los 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 de objetivo de inflación del Banco Central Europeo, con el IPC, el IPC armonizado y el precio medio internacional en euros del petróleo Brent.

El III AENC (2015-2017) suscrito el 8 de junio de 2015, vuelve a recomendar unas bandas salariales (desde 0% hasta el 1% para 2015, o hasta el 1,5% para 2016), y señala que los convenios negociados conforme a dichas directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados, de forma que de algún modo se “rescata” una vez más la referencia a la inflación.

Para el año 2017, el III AENC no estableció recomendación alguna en materia salarial, señalando que para ese año las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, concretando la

recomendación de incremento en los tres meses siguientes a la publicación de dicho cuadro, circunstancia que no se produjo al fracasar la negociación entre CEOE, CC.OO. y UGT sobre esta cuestión en 2017.

El último AENC se firmó por parte de CEOE, CC.OO. y UGT, el 5.7.2018, 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 en 2021 se desarrolló, en términos generales, en un contexto de baja conflictividad, pactándose subidas salariales moderadas a pesar del repunte desmedido de la inflación. La variación salarial media pactada en los convenios colectivos registrados a 31 de diciembre se situó en el 1,47% y apenas un 17% de los trabajadores están cubiertos por cláusulas de revisión salarial.

En el Sector de la Industria del Metal, los convenios provinciales en 2021 pactaron los siguientes incrementos medios ponderados:

Incremento de convenios en revisión	1,01%
Incremento de convenios nuevos	1,39%
Incremento de todos los convenios, nuevos y revisados	1,21%

El incremento salarial medio ponderado pactado en los convenios colectivos provinciales, registró una variación respecto a la tasa de inflación de un 5,29% al finalizar el IPC de 2021 en el 6,5%.

En comparación con el aumento salarial pactado en el conjunto de convenios colectivos registrados de todos los sectores económicos, (el 1,47%), los convenios provinciales de la Industria del Metal establecieron un porcentaje de subida de 0,26% por debajo de la media nacional.

De los 34 convenios colectivos provinciales cuya vigencia había vencido el 31 de diciembre de 2020 o en años anteriores y que, por lo tanto, debían haberse negociado en 2021, se firmaron 25, ya que el COVID-19, como se ha señalado, ralentizó y, en algunos casos, como ocurrió en 2020, paralizó los procesos de negociación colectiva en dicho año.

Los 25 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal firmados en 2021 que daban cobertura a 620.288 trabajadores, pactaron un incremento salarial medio ponderado del 1,39%, variación salarial que contrasta con la subida media ponderada pactada en los convenios en revisión firmados en años anteriores a 2021 y que para 522.106 trabajadores habían pactado un 1,01%.

CUADRO Nº 27
EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS
2015-2021 (*)

PROVINCIA(*)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ÁLAVA (1)	1,00	1,50	1,75				
ALBACETE	1,20	1,40	1,40	2,20	2,20	2,20	1,50
ALICANTE	1,50	1,30	2% desde 1.8.17	1,80	1,60	0,00	2,00
ALMERÍA (3)	0,80	1,40	1,50		3,10	0,00	1,30 a partir 1.7
ASTURIAS	1,00	1,50	2,00	2,00	2,00	2,00	0,00
ÁVILA	1,00	1,50	2,80	1,50	2,20	2,20	2,20
BADAJOS (3)	0,40		1,00		2,70	0,90	0,00
BALEARES	0,84		1,50	1,25	1,25		0,00
BARCELONA	0,92	1,62	1,80	2,60	2,50	0,80	1,20
BURGOS (2)		0,50	1,90	1,90	1,75		0,00
CÁCERES			1,60	1,70	0,80	1,90	1,90
CÁDIZ	1,00	1,25	1,70 desde	1.5.17 1,90	2,00	2,20	2,00
CANTABRIA	0,50	0,80		1,80	1,80	2,00	
CASTELLÓN	0,40	0,60	0,70	1,00	2,00	2,00	1,30
CIUDAD REAL			1,60	1,80	1,50	1,50	1,50
CÓRDOBA	1,00		1,50	1,00	2,10	2,00	1% desde 1.9
CORUÑA, LA			2,00	1,80	2,00		
CUENCA (3)	0,60	1,50	1,00	2,00	1,50	0,35	1,50
GERONA	1,73	1,50	1,50	2,00	2,50	2,50	
GRANADA (3)	1,25	1,50	1,50	1,00	2,50	2,50	1,50
GUADALAJARA	0,70		1,25	2,50	2,00	2,00	0,35
GUIPÚZCOA (5)						0,80	0,00
HUELVA	0,60	0,80	0,90	1,90	1,90	2,00	2,20
HUESCA (2)	1,30	1,00	2,00		1,80		1,20

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA(*)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
JÁÉN (2)		1,25	1,25	2,20	2,20	0,00	1,20
LEÓN	1,00	1,35	2,00	2,35	2,85	2,35	2,50
LÉRIDA (6)	0,85	1,00	1,50	1,50	2,00	0,50	2,00
LUGO	0,5	1,50	1,50		2,00	2,25	2,50
MADRID	0,90	1,20	1,50	2,10	2,00	2,00	1,00
MÁLAGA		0,80	1,00	1,50	1,80	1,80	1,50
MURCIA		1,20	1,50	0,70	2,00	2,00	0,5% desde 1.7
NAVARRA	1,00	1,50	2,50	2,50	2,20	1,30	0,00
ORENSE			3% desde 1.9.17	2,00	2,50	2,50	1,50 desde 1.7
PALENCIA (2)	0,30	0,50	2,00	2,00	1,75	0,50	0,70
PALMAS, LAS (3)	1,00	1,00	1,50	1,60	1,50	1,50	0,00
PONTEVEDRA (2)	0,50	1,25	2,00	1,25	1,25	0,50	1,75
RIOJA, LA	1,75	1,75	1,50	1,50	1,50	1,50	1% desde 1.10
SALAMANCA (2)	1,75	3,25	1,75	1,80	2,00	0,00	1,50
SEGOVIA	1,00	1,20	1,70	2,00	2,00	2,00	1,00
SEVILLA	0,80	0,90	1,00	2,00	2,10	2,20	1,5% desde 1.7
SORIA (7)	1,50		1,90	1,90	1,80	0,50	0,70
TARRAGONA	1,00	1,50	1,85	2,50	2,50	0,60	1,50
TENERIFE	0,75	0,75	1,5	1,50	1,50	0,00	0,00
TERUEL (2)	1,00	1,50	2,00	1,80	1,80	0,00	1,25
TOLEDO		0,90	1,00	1,40	1,60	2,00	3%
VALENCIA (2)	0,70	1,20	2,00	1,80	1,50	Entre 1,55 y 0,94%	1,2 desde 1.5
VALLADOLID (2)	0,70	1,20	2% desde 1.6.17	2,00	2,00	0,40	0,70
VIZCAYA					2,95	2,30	1,00
ZAMORA	0,50	0,75	1,60	1,60	1,60	0,00	1,25
ZARAGOZA	1,00	1,50	2,00	1,80	1,80	0,00	1,80

(1) Convenio de eficacia limitada, prorrogado desde el 31.12.217.

(2) Convenio firmado en 2021 con efectos desde 1.1.2020 a 1.1.2021.

(3) Convenio firmado en 2022 con efectos desde 1.1.2020 a 1.1.2021.

(*) Las notas a pie de página se refieren a 2021.



7.4. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

Una de las peculiaridades de nuestro mercado laboral, es la presencia relevante en los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial. Este hecho ha venido originando una indiciación automática de los salarios elevando y alimentando la inflación, lo cual es especialmente negativo en situaciones de crisis económica como la actual, en la que el IPC no debe trasladarse a los costes laborales, siendo prioritaria, entre otras medidas, la mejora de la posición competitiva de las empresas y más en un contexto de crisis como el actual, en el que las empresas asumieron a lo largo del año importantes subidas de costes de producción, de materias primas y energéticas, que apenas se trasladaron a los precios finales, muestra de ello es la inflación subyacente más moderada.

Las cláusulas de revisión o de garantía salarial permiten que las condiciones económicas pactadas para alguno o para todos los años de vigencia del convenio no sufra pérdida de poder adquisitivo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) sea mayor al incremento salarial pactado, esto es, sirve para proteger el poder adquisitivo de los salarios frente a la inflación.

Las cláusulas de garantía tienen su origen en el modelo salarial fijado desde los Pactos de la Moncloa, para abandonar la referencia a la inflación pasada y sustituirla 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 a 2008, funcionó de forma eficaz en los años en los que la inflación final superó a la prevista. El problema surgió cuando debido a la caída de la inflación en 2008 (1,4%) y en 2009 (0,8%) por debajo del objetivo del 2% (Objetivo del Banco Central Europeo para el conjunto de la zona euro), la desviación de la inflación se convirtió en negativa, en vez de positiva. Esta situación provocó diferentes interpretaciones entre las distintas partes negociadoras de los convenios colectivos plurianuales



y la aplicación de las cláusulas de revisión, tanto en los convenios nuevos, como en los revisados, lo cual condujo a la inexistencia de 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 2012, la inflación finalizó en el 2,4% y el 2,9% respectivamente, de forma que las cláusulas de revisión volvieron, un año más, a tener una importante repercusión de los costes laborales, originando incrementos adicionales, que dadas las dificultades por las que atravesaban las empresas, ocasionó graves consecuencias, tanto en términos económicos, como de empleo.

En el año 2012, con la firma del II AENC para el período 2012-2014, se produjo una novedad fundamental que rompe con lo que venía siendo el objetivo y finalidad de estas cláusulas. A partir de ese año se cambia la denominación de las mismas, pasando de cláusula de revisión salarial, a cláusulas de actualización salarial y, aunque se sigue manteniendo la referencia al IPC para revisar los salarios, se deja de buscar con las mismas el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

A partir de 2012, la nueva cláusula se aplica sobre el exceso de objetivo de inflación del Banco Central Europeo, de forma que solo se activa y se responde por el exceso sobre el objetivo del BCE, que es el 2%, lo que origina que haya un % que los trabajadores no tendrían cubierto por esta cláusula, sea cual sea el IPC real. Así, solo se cubrirían los incrementos del IPC real superiores al 2% y solo en el porcentaje por el que se supere ese 2%.

Otro cambio importantísimo es la recomendación de utilizar, entre el IPC real y el IPC armonizado de la Zona Euro, el que sea menor de

los dos. Esto es, la actualización estará determinada por la diferencia entre el objetivo de inflación del BCE y el menor de entre el IPC español y el IPC armonizado, y aplicaremos este (si es menor), y no el IPC real, 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 abonar, conforme al II AENC, debe ser objeto de negociación en cada unidad de negociación.

Por lo que es importante prever en la unidad de negociación el carácter no consolidable del pago, ni que 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-XII-2014 es mayor en un 10% al mismo precio medio de igual fecha del año anterior, de los indicadores citados (IPC real e IPC armonizado), se excluirán los carburantes y combustibles. La cláusula de revisión señalada se aplicará en un 50%, siempre que se hubieran pactado en 2014 cláusulas de incremento salarial variable, basadas en indicadores como beneficios, ventas, producción, etc.

En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable, se aplicaría la cláusula en el 100% de su resultado.

En 2014 solo 14 de los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal habían pactado cláusulas de actualización salarial, de los cuales 7 reprodujeron la cláusula del II AENC y, el resto pactaron cláusulas que se activaban por la diferencia entre el incremento salarial pactado y el IPC real, o bien garantizan directamente el IPC real o continuaban referenciadas al IPC previsto por el Gobierno.

Debe destacarse, que el convenio colectivo de Málaga había pactado una cláusula de revisión salarial al alza y a la baja, señalando, en este caso, que si el IPC real de 2014 era inferior al 0,6% (fue del -1%), se revisaba a la baja las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014. Tabla sobre la que se negociarán los salarios del próximo convenio colectivo.

En 2015, el 8 de junio, CEOE, CC.OO. y UGT suscribieron un nuevo III AENC 2015-2017, en el que se establece una cláusula de garantía consistente en que si el sumatorio de los salarios pactados en 2015 y 2016 es mayor a la suma de las inflaciones de ambos años (en 2016 el IPC fue 1,6%), en función proporcional de los salarios inicialmente pactados, se revisan los salarios. En 2017 el IPC finalizó en el 1,1% y en 2018 fue el 1,2%.

El IV AENC suscrito el 5 de julio de 2018 entre CEOE, CC.OO. y UGT, para el período 2018-2020, señala que: “los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores”. Este AENC es el último firmado por los interlocutores sociales.

En 2020 la inflación terminó en el -0,5%, mientras que en 2021 registró un incremento porcentual del 6,5%. En este último año, según datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, a pesar de la negativa evolución del IPC, sólo 1,2 millones de trabajadores contaban en su convenio con cláusula de revisión salarial. Esto es, un 16% del total de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos con efectos económicos en 2021. Hay que recordar que tras la crisis financiera de 2008, las cláusulas de garantía salarial habían ido desapareciendo de los convenios.

En el Sector del Metal, los 19 convenios colectivos provinciales con efectos económicos en 2021, que tienen pactada cláusula de revisión salarial, frente a los 17 que la pactaron en 2020, en su gran mayoría

es de carácter técnico. Esto es, no se abonan atrasos, sirviendo tan solo como base de cálculo de las tablas del año siguiente.

Es también muy frecuente pactar un tope porcentual en el exceso que se produzca, bien para su pago o para tener en cuenta en la base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente.

En el actual contexto económico originado por la pandemia y la invasión de Ucrania, que ha generado una escalada de los precios energéticos que afectan de forma negativa a los costes empresariales, CEOE recomienda evitar vincular las subidas salariales a conceptos tan volátiles como la inflación, que además retroalimenta el crecimiento de los precios. De ser el caso, de pactarse estas cláusulas, se deben establecer límites o topes en los mismos.

Igualmente, CEOE requiere vincular los incrementos salariales a variables e indicadores económicos cuantificables y medibles, tales como: productividad, empleo, absentismo, competitividad, etc.

CUADRO Nº 28
INCREMENTO SALARIAL INICIAL PACTADO Y
CLÁUSULAS DE REVISIÓN

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ÁLAVA		
ALICANTE	1,5%	
ALBACETE	2,0%	
ALMERÍA	0% de 1.1. al 30.6, y 1,3% a partir del 1.7.	
ASTURIAS	2,0%	Si IPC-21, 22 y 23 > 6,25%, se revisa en el exceso sin efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2024.
ÁVILA	2,2%	Si IPC > 2,2%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.1.
BADAJOS	0,0%	
BALEARES	0,0%	
BARCELONA	2,0%	Si IPC-20 y 21 > 2,0%, se revisa en el exceso sin efectos retroactivos, como base de cálculo tablas 2022.
BURGOS	0% de 1.1. al 30.6, y 1,5% a partir del 1.7 a 31.12.	Si IPC > 1,50%, se revisa en el exceso en las tablas del 2º semestre con efectos 1.7, sirviendo como base de cálculo tablas 2022.
CÁCERES	IPC real + 0,25% 6,75%	Si IPC > 1,9%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos a 1.1 + 0,25%.
CÁDIZ	2,0%	Si IPC 2020 > 2,0%, se actualiza la tabla en el 80% de la diferencia. No genera pago de atrasos, sirviendo como base de cálculo tablas 2024.
CANTABRIA		
CASTELLÓN	1,3%	
CIUDAD REAL	1,5%	
CÓRDOBA	0% de 1.1. al 31.8, y 1,0% desde 1.9	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
CORUÑA, LA		
CUENCA	1,5%	
GERONA	1,0%	Si IPC-21 y 22 > 3%, se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023 y un máximo del 0,75%.
GRANADA	1,0% + 200 € lineales que se suman a las tablas 2022	
GUADALAJARA	150 € lineales no incrementa tablas-20 1,04%	
GUIPÚZCOA	IPC-20 -0,5%	
HUELVA	2,2%	
HUESCA	0% de 1.1. al 30.6, 180 € de 1.7 a 31.12 (el 1,25)	Si IPC > 1,2% se revisa en el exceso como base de cálculo tablas 2023. Si IPC > 30% del 1,5%, se abona con efectos retroactivos a 1.1. en una paga dentro del 1 ^{er} trimestre.
JAÉN	0% de 1.1. al 30.6, 1,30% de 1.7 a 31.12	
LEÓN	2,5%	Si IPC > 2,5%, se revisa en el exceso con efectos a 1.1
LÉRIDA	2,0%	Si IPC > 2,0%, se revisa en el exceso a partir del momento en que se supere.
LUGO	2,50%	
MADRID	1,0%	Si IPC-21 > 1%, se revisa en el 50% de la diferencia, exceso sin carácter retroactivo.
MÁLAGA	1,5%	Si IPC > 1,5%, se revisa en el exceso con carácter retroactivo a 1.1. con tope del 2%.
MURCIA	0% de 1.1. al 30.6, y 0,5% de 1.7 a 31.12	
NAVARRA	IPC-20 + 0,5% 0,5%	
ORENSE	0% de 1.1 al 30.6 y 1,5% de 1.7 a 31.12	

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
PALENCIA	0,7%	Si IPC > 1,75%, se revisa en el exceso con efectos retroactivos 1.1.19.
PALMAS, LAS	0,0%	
PONTEVEDRA	1,75%	Si IPC > 1,75%, se revisa en el exceso, como base cálculo tablas 2022.
RIOJA, LA	0% de 1.1. al 30.6, y 1% de 1.7 a 31.12	
SEGOVIA	1,0%	Si IPC > 1%, se revisa en el exceso, sirviendo como base de cálculo tablas 2022.
SALAMANCA	1,5%	Si IPC > 1,5%, se revisa en el exceso, sirviendo como base de cálculo tablas 2022.
SEVILLA	1,5%	Si IPC > 2,3%, se revisa en el exceso, sirviendo como base de cálculo tablas 2022.
SORIA	0,7%	
TARRAGONA	1,2%	
TENERIFE	0,0%	Si IPC-21, el 0,65% se divide en tres partes, esto es, el 2,17% pagaderos en 2022, 2023 y 2024.
TERUEL	0% de 1.1. al 30.6, y 180 € de 1.7 a 31.12 (1,25%)	Si IPC > 1,25%, se revisa en el exceso retroactivos, sirviendo de base de cálculo tablas 2022. Si IPC > 30% del incremento pactado en 2021 y 2022, el exceso se abona en una paga en los tres meses siguientes.
TOLEDO	3,0%	
VALENCIA	0% de 1.1. al 30.4, y 1,2% de 1.5 a 31.12	Si IPC 1,2% se revisa en el exceso con efectos retroactivos, sirviendo de base tablas 2022.
VALLADOLID	0,7%	
VIZCAYA	IPC-20 + 1,5% 1,0%	
ZAMORA	150 € lineales 1,04%	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	Δ % SALARIAL PACTADO	CLÁUSULA DE REVISIÓN
ZARAGOZA	60 € lineales de 1.1 a 31.6, 120 ⇔lineales de 1.7 a 31.12 1,25%	<p>Para la actualización salarial se parte de la premisa de que se produzca una recuperación de la actividad del sector, para ello se compara el promedio anual del Índice de Producción Industrial (IPI) del año 2019 con el del 2022 de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> Si $IPI\ 2022 \geq IPI\ 2019$: <ul style="list-style-type: none"> Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$, se actualizan las tablas salariales en la diferencia con efectos 1.1.2023. Paga de atrasos en la diferencia en primer trimestre 2023. Si $IPI\ 2022 < IPI\ 2019$: <ul style="list-style-type: none"> Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$, se actualizan las tablas salariales en la diferencia con efectos 1.1.2023. Paga de atrasos: Si la desviación > 110 del 3,54% se abona en primer trimestre 2023 Si $IPC\ 21-22 > 3,25\%$ y < 110 del 3,57%, se actualiza en el exceso las tablas salariales 2023.

7.5. DIETAS

El tratamiento conceptual que sobre este aspecto puede encontrarse en los distintos convenios colectivos es bastante uniforme, siendo la tónica general expresar, sin más, el importe de la dieta y media dieta. No obstante, en algunos casos se establecen diferentes importes para estas, como consecuencia de la duración de los desplazamientos; dualidad del importe que también puede ser provocada por el exceso o no de un determinado kilometraje en el desplazamiento, o bien si este es dentro o fuera de la provincia.

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

Igualmente, para las empresas de tendido de líneas eléctricas algunos convenios establecen cuantías distintas y específicas, refiriendo algunos su cuantía a un porcentaje sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), salario que asciende a 950 €/mes en 2020, tras subir un 22,3% en 2019 un 0,5% en 2020, 905 €/mes en 2021 desde el 1 de septiembre y 1.000 €/mes a partir del 1 de enero de 2022, el 3,63%.

Respecto a la cuantía de las dietas, a excepción de lo señalado sobre el SMI, es de destacar que el incremento sufrido por estas respecto al pasado año ha coincidido por regla general con el experimentado por los demás conceptos salariales.

Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, esto es, “las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengados por gastos en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia”, están excluidos de la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que se cumplan determinados requisitos: 1) que tengan carácter accidental, ocasional o esporádico, excluyéndose, por tanto, los que sean regulares, toda vez que el concepto de las mismas parte como presupuesto de la realización de un desplazamiento fuera del “centro habitual” de trabajo, 2) que se produzca un desplazamiento temporal fuera no solo del lugar de trabajo habitual del trabajador, sino también del lugar que constituye su residencia habitual, y 3) que las cantidades abonadas en concepto de dietas respondan y se subsuman en el concepto señalado, sin que las partes puedan válidamente disponer que otras percepciones deban ser consideradas dietas aunque la realidad no responde a las características de este concepto. Estos gastos de manutención y estancia no se computan en la base de cotización cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen en el IRPF. El exceso sobre los límites se computa en la base de cotización.

Gastos de locomoción se consideran “las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo”, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio. La mayoría de los convenios provinciales establecen su cuantía por encima de las 0,19 €/Km.

Los pluses de transporte urbano y de distancia a pesar de su derogación normativa por la Ley 11/94, continúan en tanto no sean suprimidos o modificados por las partes negociadoras, en vigor en algunos convenios provinciales.

En Murcia, los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, los cuales deben facilitar obligatoriamente a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente de 1ª clase.

En Ávila, igualmente, las empresas deberán facilitar billetes de 1ª clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En Madrid y Valencia han suprimido el plus de distancia.

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

- a) El cómputo de la jornada se efectuará en el momento de iniciarse el trabajo de que se trate, bien sea en el centro de trabajo o en el tajo a que hubiere sido destinado el trabajador, finalizando en el mismo lugar.
- b) Se entenderá por tajo el lugar donde el trabajo deba prestarse, bien sea en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar, fuera del término municipal o dentro del mismo, sin perjuicio del cobro de las dietas a que pudiera tener derecho el trabajador.
- c) 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

al 50% por el trabajador y por la empresa el otro 50%, de forma que la empresa solo pagará el salario del 50% del tiempo empleado en el desplazamiento, asumiendo el trabajador, no percibir salario por el otro 50% de tiempo empleado en dicho desplazamiento. El tiempo de exceso sobre esa primera hora, se compensará por la empresa al trabajador, bien económicamente bien por tiempo de descanso, con valor de hora ordinaria. Para su mejor comprensión, se expone un ejemplo: Se efectúa un desplazamiento en el que el tiempo empleado es de 40 minutos en la ida y otros 40 en la vuelta. Como el margen es una hora, entre ida y regreso, la empresa abonará al trabajador del tiempo de ida quince minutos (50% de los 30 minutos) así como los diez minutos del exceso y el trabajador no percibirá compensación alguna por los otros 15 minutos de ese tramo; en idéntico sentido respecto de la vuelta o regreso.

- d) Los desplazamientos realizados para prestar servicios dentro del término municipal en el que esté ubicada la empresa, así como en los anejos o agregados al mismo, no serán considerados desplazamientos a los efectos antedichos sino jornada efectiva.

Si el desplazamiento excede de 100 kilómetros del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido por cada dos meses de desplazamiento consecutivos y siempre que el trabajador pernocte donde esté desplazado. Las dietas se revisarán anualmente en la misma forma que el salario.

En Sevilla, cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador que suponga cambio de lugar de pernocta, si ello no supone salir de la provincia, se considera como trabajo efectivo durante el día de desplazamiento el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para buscar el alojamiento. Si el cambio supone salir de la provincia y siempre que la distancia exceda de 180 kilómetros, dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

Los desplazamientos habrán de avisarse con 72 horas de antelación, excepto en los casos en que la emergencia excepcional de los trabajos no lo permita.

En relación a la inclusión de las dietas y gastos de viaje en la base de cotización a la Seguridad Social, desde el 22 de diciembre de 2013 es como sigue:

CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACION					
				Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2013 (desde 21.12.2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22.12.2013)
				IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia			Exceso del importe justificado	Exceso del importe justificado (2)
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día	Exceso de 53,34 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día	Exceso de 91,35 €/día (2)
	NO pernocta		En España	Exceso de 26,67 €/día	Exceso de 26,67 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día	Exceso de 48,08 €/día (2)
			Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día
			Extranjero	Exceso de 66,11 €/día	Exceso de 66,11 €/día (2)
(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previsto en la normativa reguladora del IRPF.					
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)			Exento	Exento
	Remuneración global (sin justificación importe)			Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados

CUADRO Nº 29 DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DISTANCIA

PROVINCIA	DIETAS			KMETRAJE €/ KM.	DISTANCIA €/ KM.
	COMPLETA €	MEDIA €	TENDIDO LÍNEAS €		
ÁLAVA	+ 1 días: 52,77 Fuera de territorio nacional: un 10 % más. Suplemento de pernocta: 6 E/día.	Desayuno: 1,88 Comida: 17,62 Cena: 12,40		0,33	0,10
ALBACETE	44,20	22,11	120% del SMI y 35% del SMI como compensación gastos comida	0,45	
ALICANTE	+100km: 42,25 -100km: 30,03	+100km: 13,56 -100km: 10,88	Completa: 30,03 Media: 10,88	0,36	
ALMERÍA	En provincia: De 1.1. a 30.6 33,91 y de 1.7 a 31.12: 34,35 Fuera provincia:+20%	En provincia: De 1.1. a 30.6: 11,07 y de 1.7 a 31.12: 11,25 Fuera provincia:+ 20%		0,26	
ASTURIAS	54,97	14,28	Completa: 54,97 Media: 14	0,19	
ÁVILA	44,54	16,30		0,31	
BADAJOS	39,13	15,58	Completa: 39,13 Media: 15,58	0,29	
BALEARES	35,78	10,00	Completa: 120% del SMI Media: 30% del SMI	0,27	
BARCELONA	28,15	14,08			
BURGOS	62,00	20,00		0,19	
CÁCERES	35,27	19,39	Completa: 35,27 Media: 19,39	0,30	0,57
CÁDIZ	41,57 En extranjero o fuera península: el doble de la dieta completa	17,77 Siempre que el desplazamiento sea > 20 km desde centro trabajo (+10 km trabajadores jornada partida)			
CANTABRIA	A partir de 5 días: 47,38 hasta 4 días: 52,86	14,23		0,35	0,25
CASTELLÓN	40,49	12,42		0,32	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DIETAS			KMETRAJE €/ KM.	DISTANCIA €/ KM.
	COMPLETA €	MEDIA €	TENDIDO LÍNEAS €		
CIUDAD REAL	54,90 Inter (UE): 68,65	16,31			0,38
CÓRDOBA	32,35	18,35		0,34 + 0,0093 € por el 2º ocupante	2,47
CORUÑA, LA	≥ 125 km: 39,35 € > 125 km: 47,23 €	15,74	Pernocta: 170% del SMI 55% del SMI como compensación gasto comida.	0,19	
CUENCA	+15 Km.: 29,44 € sin pernocta	14,72		0,19	Eliminado desde 30.04.2016
GERONA	87,95	16,14		0,30	
GRANADA	Comida: 10 € Cena: 10 € Pernocta y desayuno: 27 €			0,19	
GUADALAJARA	+ 5 km 37,10 €	+ 5 km: 16,22 €	Completa: 31,37€ Media: 11,35 €		
GUIPÚZCOA	Desde el 1º día: 58,59 (Estado) Suplemento de pernocta de 7,24 €/día	Desayuno: 1,93 (Estado) y 2,09 (resto de países) Comida: 19,56 (Estado) y 21,57 (resto de países) Cena: 13,77 (Estado) y 15,10 (resto de países)		Ámbito estatal y mismo día: 0,36	
HUELVA	57,56 € con pernocta Comida 31,98 € Alojamiento: 25,08 €	17,36 €			2 billetes de bus por día trabajado o 4 en jornada partida 3,47 €/día Polo Químico. 4,35 €/día Polo de Palos o ENCESA. Resto: 0,33 €/ Km. desde domicilio al centro trabajo.
HUESCA	43,85	16,45		0,19 ⁽¹⁾	

(1) Los trabajadores que a la firma del convenio (2017-2019) percibieran el plus de distancia en la cuantía de 0,28 € recibirán un complemento ad personam distancia no compensable ni absorbible y revalorizable en la cuantía de 0,09% €/km., que desaparecerá si el trabajador pasa a residir en la localidad donde se ubica el centro de trabajo.

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	DIETAS			KMETRAJE € / KM.	DISTANCIA € / KM.
	COMPLETA €	MEDIA €	TENDIDO LÍNEAS €		
JAÉN	Desayuno, comida y cena: 28,16 € y 28,53 € a partir del 1.7 Desayuno comida, cena y pernocta: 39,13 € y 39,64 € a partir del 1.7.	Desayuno y comida: 15,67 € y 15,87 € a partir del 1.7. Desayuno: 5,61 € y 5,68 € a partir del 1.7.			0,27
LEÓN	55,49 €	20,61 €	Completa: 59,49 € Media: 20,61 €	0,28 €	
LÉRIDA	25,57 €	10,05 €		-12 HP: 0,24 +12 HP: 0,27	0,0146 CV
LUGO	40,00 €	14,44 €	Completa: 40,00 Media: 14,44	0,19	
MADRID	-7 días: 47,51 € +7 días: 38,03 €	9,74 €	Completa: 47,51 € Media: 9,74 €	0,19 €	
MÁLAGA	Dentro prov.: Si 15 Km. 33,07 € Fuera prov: 46,50. Ceuta y Melilla: 54,76 € Si empres paga alojamiento: 23,76 €/día.	Dentro prov, +15 Km. 10,33 € Desde 8 km: 8,26 €		0,19 €	
MURCIA	26 €	13,82 €		0,19 €	
NAVARRA	+3 días: 41,46 € -3 días: 50,231 €	24,02 €			
ORENSE	42,74 €	21,36 €		0,19 €	
PALENCIA	45,36 €	22,68 €	Completa: 51,84 € Media: 22,68 € Corte Corriente: 47,52 €	0,27 €	
PALMAS, LAS	31,11%	18,71%		0,19 €	
PONTEVEDRA	45,88	16,22		0,33 €	
RIOJA, LA	55,179	23,830	Completa: 55,179	0,304€/día trabajadores que residan en el mismo municipio	En distinto municipio 0,155€/día

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DIETAS			KMETRAJE €/ KM.	DISTANCIA €/ KM.
	COMPLETA €	MEDIA €	TENDIDO LÍNEAS €		
SALAMANCA	44,86	18,57	Completa: 44,86 Media: 18,57		0,37
SEGOVIA	33,81	15,03		0,40	
SEVILLA	47,44 de 1.1 a 30,6 y 48,16 de 1.7 a 31.12 Fuera territorio nacional: Dieta completa + 15%: 54,55 de 1.1 a 30,6 y 55,37 de 1.7 a 31.12	11,79 de 1.1 a 30,6 y 11,97 de 1.7 a 31.12 o plus canasto de 7,76 €/día, de 1.1 a 30,6 y 7,88 de 1.7 a 31.12, si hay -15 Km., desde centro trabajo	Completa: 44,90 de 1.1 a 30,6 y 45,57 de 1.7 a 31.12 Media: 9,76 de 1.1 a 30,6 y 9,91 de 1.7 a 31.12	0,19	
SORIA	69,18	21,90		0,26	
TARRAGONA	33,67	16,83	Completa: 33,67 Media: 16,83	0,41	
TENERIFE	30,01	13,73	Completa: 130% del SMI mensual Media: 45% del SMI mensual	0,19	
TERUEL	42,94	18,40		0,21	
TOLEDO	43,75	15,07			
VALENCIA	35,13 desde el 1.5	9,61 desde el 1.5			
VALLADOLID	52,60%	15,02%		0,34	
VIZCAYA(*)	-7 días: 39,82 +7 días: 37,40	Comida: 13,14 Cena: 9,71 Desayuno: 1,97		0,31	
ZAMORA	60,00	14,00		0,29	
ZARAGOZA	43,88	16,46			0,29

(*) Suplemento de 16,40 €/día natural por salida fuera de España.

7.6. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el

empresario y los representantes legales de los trabajadores. La cuantía de las mismas se fijará igualmente, por convenio colectivo. Respecto a esta cuantía, al no establecer nada el Estatuto, hay que entender que como, mínimo, es de treinta días en cada una de las pagas, que es la cuantía a la que se refiere como derecho de todo trabajador el Real Decreto que fija cada año el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En este sentido, la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica establecía (y es el criterio que siguen manteniendo la mayor parte de los convenios provinciales) que con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base y la antigüedad o el complemento *ad personam* que corresponda.

Estas gratificaciones son concedidas en proporción al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

En los convenios provinciales de la Industria del Metal, la norma es el abono de dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base más la antigüedad. La excepción a esa norma son los convenios de Almería, Badajoz, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Cuenca, Huelva, León, Palencia, Salamanca, Toledo, Valencia y Zamora, que establecen tres y Cádiz y Tenerife que establecen cuatro pagas extraordinarias.

En Salamanca y Toledo la tercera paga consiste en una cantidad fija (septiembre), con independencia de cuál sea la categoría profesional. En Valencia la tercera paga se establece como compensación por la desaparición de la antigüedad y por un importe notablemente inferior a las otras (12 días SB), abonándose en marzo.

Algunos convenios retribuyen estas pagas además de con los 30 días de salario base y antigüedad, con otros complementos salariales como plus de distancia, carencia de incentivo, etc.



CUADRO Nº 30 PAGAS EXTRAORDINARIAS

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA	DOS	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	DOS	Una mensualidad del SB más antigüedad si procede.	Previo acuerdo pueden prorratearse.
ALICANTE	DOS	30 días de Salario de Convenio más antigüedad o complemento personal.	
ALMERÍA	TRES	30 días de SB más plus personal de antigüedad.	Se considera tiempo trabajado el correspondiente a enfermedad común justificada y accidente laboral para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.
ASTURIAS	DOS	Según tablas.	
ÁVILA	DOS	30 días SB.	
BADAJOS	TRES	30 días según convenio más antigüedad.	
BALEARES	DOS	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	DOS	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	DOS	30 días de salario base más antigüedad más plus convenio en cada paga.	
CÁCERES	TRES	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.



Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
CÁDIZ	CUATRO	DOS: 30 días de SB más antigüedad consolidada. UNA: en dos mitades de 15 días de SB más complemento personal de antigüedad. UNA: prorrateada en doce pagos iguales de SB 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, recibirán el importe íntegro.
CANTABRIA	DOS	30 días de salario base más complemento de vinculación consolidado y plus Convenio.	Los períodos de IT por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.
CASTELLÓN	TRES		30 días de salario base más antigüedad consolidada.
CIUDAD REAL	TRES	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	DOS	30 días de Salario de Convenio más antigüedad. Adicionalmente los trabajadores recibirán 2 pagas de 146,85 € cada una en concepto de complemento de vacaciones y navidad y una 3ª paga complementaria de 146,85 €. Se prorratean por semestres naturales.	Los períodos de IT por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.
CORUÑA, LA	TRES	30 días de salario base más complemento personal, más 25 días de plus de asistencia.	Se prorratean por semestres naturales.
CUENCA	TRES	30 días de salario base más antigüedad y complemento de cantidad y calidad de trabajo.	Una se prorratea mensualmente.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
GERONA	DOS	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	DOS	30 días de salario base más antigüedad.	
GUADALAJARA	DOS	30 días retribución convenio más antigüedad, complemento por carencia de incentivo y plus de transporte y desgaste.	
GUIPÚZCOA	DOS	30 días de SB 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	TRES	30 días de SB 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	DOS	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	DOS	30 días de salario base más 30 días de plus de convenio, más antigüedad y de prima de asistencia.	
LEÓN	TRES	30 días de SB complemento ex categoría más plus <i>ad personam</i> (ex antigüedad) según tablas, en función del tiempo trabajado.	
LÉRIDA	DOS	Según tablas.	No se computan los períodos de IT.
LUGO	DOS	30 días salario base más plus ex antigüedad y plus de compensación.	

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
MADRID	DOS	30 días de salario convenio más antigüedad.	Su devengo será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal la enfermedad justificada, accidente laboral y el servicio militar o prestación sustitutoria.
MÁLAGA	DOS	30 días de retribución total de convenio más antigüedad.	
MURCIA	DOS	30 días de salario base más el plus de convenio y la antigüedad.	
NAVARRA	DOS	30 días de salario base y plus convenio.	
ORENSE	DOS	30 días de salario base más carencia de incentivo y la antigüedad.	
PALENCIA	TRES	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	DOS	Se incluye en el salario anual, que a su vez puede ser prorrateado en doce, en catorce o en quince pagas, dependiendo en los dos primeros casos de la plantilla y en el último si no hubiera acuerdo.	
PONTEVEDRA	DOS	30 días de salario base más complemento de antigüedad consolidada.	
RIOJA, LA	DOS	30 días salario base más antigüedad de 25 días del plus asignado a su grupo y de los complementos excategoría.	
SALAMANCA	TRES	DOS: de 30 días de salario base más antigüedad. UNA: de 852,97 € en septiembre.	La paga de beneficios (septiembre) puede fraccionarse semestralmente previo acuerdo entre las partes.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
SEGOVIA	DOS	30 días de salario base más complemento de antigüedad consolidada.	Los períodos de IT, enfermedad, maternidad o accidente y los días de licencia o permisos serán retribuidos reglamentariamente como tiempo efectivo de trabajo. En Cuellar los trabajadores contratados antes del 29.1.2016 perciben una paga más de 15 días de salario base y antigüedad consolidada para los contratados después de esa fecha se suprime esta paga.
SEVILLA	DOS	30 días del importe de las columnas A,B,C de las tablas salariales más la antigüedad en su caso.	
SORIA	DOS	30 días salario base más antigüedad.	
TARRAGONA	DOS	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	CUATRO	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	DOS	Salario convenio según tablas más antigüedad en su caso.	
TOLEDO	TRES	DOS: de salario base más antigüedad consolidada. UNA: de 550,05 € en septiembre.	
VALENCIA	TRES	DOS: de 30 días de salario grupo más la antigüedad consolidada. UNA: de 17 días de salario grupo (15 marzo).	

PROVINCIA	PAGAS EXTRAS	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
VALLADOLID	DOS	30 días de salario base, plus convenio y antigüedad.	Se conceden en proporción al tiempo trabajado, más los períodos de IT con complemento de empresa.
VIZCAYA	DOS	30 días de salario base más antigüedad.	
ZAMORA	TRES	30 días de salario base más plus de antigüedad consolidada.	
ZARAGOZA	DOS	30 días salario convenio más complemento <i>ad personam</i> y 50 euros para cada una.	Pueden prorratearse previo acuerdo entre las partes.

7.7. ANTIGÜEDAD

El derecho económico de la antigüedad es materia disponible mediante la negociación colectiva (art. 25 del ET). Dentro de los componentes del salario, la antigüedad constituye uno de los elementos fijos de mayor peso cuantitativo y cualitativo. La antigüedad es un concepto retributivo obsoleto dentro de la moderna organización del trabajo, en la medida en que con ella solo se retribuye la mera permanencia en la empresa, sin que tenga este concepto vinculación alguna con la productividad, el puesto de trabajo, la cantidad o calidad del trabajo, etc., esto es, sin relación alguna con los conceptos variables de la masa salarial bruta.

En los últimos años, este tipo de retribución ha ido poco a poco perdiendo importancia como sistema de promoción económica, siendo sustituido por otras más justas, como el ascenso de nivel o de grupo profesional por mérito o experiencia y el establecimiento de niveles profesionales acompañados de complementos específicos.



La antigüedad en los convenios que aun la mantienen, origina incrementos salariales automáticos con deslizamientos de las masas salariales, constituyendo un obstáculo para la implantación de nuevos sistemas retributivos en la negociación, sobre todo en los casos en que estos incrementos de antigüedad se suman al salario base a efectos de servir de cálculo para otros incrementos como las pagas extraordinarias, situación esta, habitual en los convenios provinciales de nuestro sector.

Tradicionalmente, los convenios de la Industria Siderometalúrgica venían reproduciendo en su articulado, en relación con el cómputo de la antigüedad, lo que establecía la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, esto es, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador. Si bien, algunos convenios que aun mantienen el complemento lo determinan a través de las propias tablas salariales, en cantidad a tanto alzado sobre el salario de convenio, o sobre una cantidad prefijada.

El declive de este concepto es lento, pero paulatino. No obstante, existe aun un número importante de convenios que lo mantienen en sus textos, y que deben afrontar su desaparición o limitación en la negociación colectiva.

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



CUADRO Nº 31 LAS CLÁUSULAS DE ANTIGÜEDAD

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
ÁLAVA	Quinquenios según Tablas: cantidades brutas al día.	El plus de antigüedad no puede ser inferior al 5% del SMI. Las cuantías están congeladas.
ALBACETE	Suprimida a partir del 1.1.2015.	Se mantienen con carácter revalorizable los derechos <i>ad personam</i> 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%. Nº 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 SB.	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.
ÁVILA	Quinquenios según tabla salarial.	
BADAJOS	- Cuatro primeros quinquenios: 5% del SB por quinquenio. - Quinto y siguientes quinquenios: 8% del SB 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
BURGOS	Quinquenios del 5% del SB.	—
CÁCERES	Quinquenios del 5% del Salario de 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 SB.	—
CIUDAD REAL	Quinquenios del 4% a partir del 1.1.2019, excepto trabajadores que estén en fase de consolidar un trienio. SB	
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 SB para los 5 primeros y del 3% para el sexto.	—
GERONA	Suprimida a partir del 1.1.95.	Las cantidades devengadas a 31.XII.94 se abonarán como plus personal mensual, revalorizable anualmente.
GRANADA	Suprimida a partir del 1.7.14.	Se mantienen los trienios como derechos adquiridos <i>ad personam</i> de los trabajadores que los tuvieran a 1.7.14
GUADALAJARA	Trabajadores que a 16.10.2013 hayan generado antigüedad: + de 2 años: bienios del 2% SB. + de 3 años: trienios del 3% SB. + de 5 años: quinquenios del 5% SB. Para los nuevos trabajadores que a 16.10.2013 no hayan generado antigüedad: + de 3 años: un trienio del SB. + de 5 años: un quinquenio del SB. Máximo 2 quinquenios.	Máximo 3 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.
GUIPÚZCOA	Quinquenios del 5% del SB.	—
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 <i>ad personam</i> , revalorizable anualmente".

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
JAÉN	Suprimida con efectos 31.12.2017.	A partir de dicha fecha se establece como derecho adquirido un "complemento ad personam" para los trabajadores que ingresen en la empresa antes de 1.1.2017 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 <i>ad personam</i> , revalorizable anualmente.
MADRID	Quinquenios según tablas.	Máximo 5 quinquenios, sin perjuicio de los derechos adquiridos.
MÁLAGA	Suprimida a partir del 30.6.00.	A partir del 1.7.00 se consolida en un plus <i>ad personam</i> que será revalorizable en los porcentajes que anualmente se establezcan en el convenio.
MURCIA	Quinquenios del 5% del SB.	<ul style="list-style-type: none"> - 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 SB.	
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
RIOJA, LA	Suprimida a partir del 30.6.2014.	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 SB.	Máximo: 4 quinquenios, equivalente al 20% SB. Los trabajadores que a 31.12.2014 tuvieran reconocida una antigüedad igual o mayor al 20%, consolidarán con efectos 1.1.2015 el % de antigüedad devengado y no perfeccionado, a razón de un 1% por cada año de antigüedad no perfeccionada.
SEGOVIA	Suprimida a partir del 1.7.97	Las cantidades devengadas se abonarán como "antigüedad consolidada", sin incrementos salariales.
SEVILLA	Quinquenios del 5% de las tablas columna "A". (Salario Base)	Máximo 2 quinquenios, respetándose derechos adquiridos por los trabajadores que a 31.XII.94 tuvieran un número de quinquenios superior. Los quinquenios se incrementan en la subida del SMI.
SORIA	Quinquenios del 5% del SB.	—
TARRAGONA	Cuatrienios según tablas.	La cuantía de cada cuatrienio quedó congelada para el futuro a partir del 1.1.96.
TENERIFE	Cuatrienios según tablas.	—
TERUEL	Cuatrienios del 4% Salario Convenio.	—
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 SB.	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.

PROVINCIA	CUANTÍA	CARACTERÍSTICAS
VIZCAYA	Quinquenios del 5% de SB.	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 <i>ad personam</i> , siendo revalorizables anualmente.

Con alguna excepción como en el caso del convenio de Las Palmas, que suprimió la antigüedad en 1980 incorporándola al salario anual, es a partir de la reforma laboral de 1994 cuando los convenios provinciales lograron abrir una brecha importante en la liquidación de los conceptos salariales, que, como la antigüedad, no están ligados a la productividad laboral.

Las fórmulas utilizadas por los negociadores son diversas; la mayoría de los convenios colectivos que modifican el concepto salarial por años trabajados, recogen lógicamente algún tipo de compensación económica por su supresión, y cuando la suprimen para todos los nuevos trabajadores contratados, respetando siempre los derechos adquiridos, así como los que estén en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, lo hacen, bien a través de un incremento en el salario base del año de su aplicación o de los sucesivos de vigencia temporal del convenio, bien creando o sustituyéndolo por otro tipo de concepto salarial, una paga o un plus de compensación.

Algunos convenios han dado un paso intermedio y, en vez de suprimir la antigüedad, lo que han hecho es poner límite a su devengo, acortando el período para su generación, a un número determinado de quinquenios, cuatrienios, etc. En muchos de ellos esta limitación es relativa y poco efectiva al diferirse extremadamente en el tiempo: así

las alusiones a la antigua redacción del art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, o a porcentajes elevados sobre el salario base.

Otros convenios han congelado la cuantía que se venía percibiendo por este concepto a una fecha determinada, a partir de la cual ya no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral.

En los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica que han logrado en los últimos años suprimir el concepto de antigüedad, el procedimiento utilizado para ello ha sido como sigue:

- Para los nuevos trabajadores, y a partir de una fecha determinada (entrada en vigor del convenio, fecha de la firma, etc.) se suprime totalmente el derecho a devengar cantidades dinerarias por años trabajados.
- Para los trabajadores fijos de plantilla, se suprime el devengo de nuevos derechos, respetándose lógicamente los ya adquiridos, así como los que estén en curso de adquisición, convirtiéndose la antigüedad generada en un "*plus ad personam*", en un plus de ex vinculación, que en la mayoría de los convenios tendrá carácter revalorizable según el incremento salarial anual que se pacte, aunque en cuatro convenios (León, Palencia, Segovia y Zamora), esta antigüedad consolidada no participa de los incrementos anuales del convenio, por lo que no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral de los trabajadores afectados.

7.8. OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La estructura salarial de los convenios colectivos de la Industria del Metal es prolija y compleja, prueba de ello es el excesivo número de pluses y complementos que recogen los convenios y que en gran parte son de carácter fijo, sin relación alguna con la productividad y competitividad de las empresas, si bien es verdad que son numerosos los

convenios que incluyen incentivos vinculados a la productividad, al absentismo, etc.

En este apartado, se incluyen complementos salariales de muy diverso tipo, desde los relacionados con la penosidad, toxicidad y peligrosidad, la nocturnidad, el plus convenio, etc., hasta los relativos al quebranto de moneda, plus de asistencia, jefe de equipo, etc.

La ausencia de sistemas de medición de los resultados, supone la incorporación en las tablas salariales del plus de carencia de incentivos, diferenciado por categorías, o bien, la fijación del incremento sobre el salario base a retribuir. Se determina el modo de calcularlo, sobre cada hora de trabajo, sobre jornada de trabajo efectivo computando las vacaciones, etc. Igualmente, se relaciona por la naturaleza de no medir el resultado, con los complementos de asiduidad y puntualidad, aplicando las cláusulas de disminución o pérdida del complemento en los mismos términos que para estos últimos.

En relación con los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, los negociadores deberían negociar su supresión. Cumplidos por el empresario los principios de la acción preventiva previstos en la Ley de Prevención y en las disposiciones sobre equipos de protección individual, etc., el recurso a la protección individual, que ciertamente no elimina el riesgo en el origen, por no haber sido posible, no debería ser penalizado si el empresario, cumpliendo así mismo tales principios y disposiciones, facilita a los trabajadores equipos de protección individual.

Respecto al plus de penosidad por exposición al ruido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 21.11.2009, 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 EPIs), sino al ruido que llega al oído.

En Madrid, si a pesar de la implantación de medidas de protección colectivas o individuales la exposición a estos riesgos continuase existiendo de acuerdo con la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo afectados, se devengará un plus del 20% sobre el salario base, por día efectivo de trabajo.

En Málaga, se pacta que si la empresa efectúa la clasificación profesional de puestos de trabajo o lleva a cabo la valoración de tareas y al fijar la valoración correspondiente tiene en cuenta la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad, quedará exonerada del pago de estos pluses con carácter independiente.

En Teruel por acuerdo entre la empresa y la RLT se podrá acordar la sustitución de los complementos económicos para los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente.

Interesa hacer un llamamiento a los negociadores de los convenios colectivos para que presten una mayor atención a estas partidas salariales, que suponen un incremento y un porcentaje significativo de los costes salariales, para que intenten tanto su racionalización como la simplificación de las mismas, vinculando su existencia a criterios de productividad y a la situación y resultados de cada empresa o sector.

La estructura salarial está directamente relacionada con la clasificación profesional. Solo estableciendo un sistema ágil y flexible de clasificación profesional puede implantarse una correcta política de recursos humanos que permita la definición de tareas y profesiones y la consecución de objetivos de política salarial.

La implantación de la Clasificación Profesional establecida en el Convenio Colectivo Estatal del Metal, permite la racionalización de la estructura salarial, estableciendo salarios para cada grupo profesional con el objetivo de compensar los distintos conceptos retributivos, estableciendo en qué proporción deben presentarse los complementos salariales productivos.

**CUADRO Nº 32
OTROS COMPLEMENTOS Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
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: 0,70 €/hora.
ALBACETE		15% Salario Base.				
ALICANTE	Una circunstancia: 20% SB. Dos circunstancias: 25% SB. Tres circunstancias: 30% SB.	25% SB.		Según tablas por día trabajado.		
ALMERÍA	Una circunstancia: 20% SB. Dos circunstancias: 25% SB. Tres circunstancias: 30% SB.	25% SB.		25% Salario Convenio.		Plus convenio: 5,08 €/día natural. Aprendices: 4,05 €/día. Desgaste herramientas: 0,73 €/día. Quebranto moneda: 64,64 €/mes.
ASTURIAS	Penosidad: 3,81 €/día Toxicidad: 5,42 €/día Peligrosidad: 7,12 €/día	7,95 €/día por día trabajado, puede sustituirse por descansos.		Plus convenio según tablas por día natural y plus carencia de incentivo por día trabajado.		Plus festivos según tablas Plus domingos: 36,63 € Plus asistencia: según tablas por día trabajado. Plus jefatura de equipo: 5,20 €/día. Plus turnicidad: 3,97 €/día. Plus convenio: 2,33 € por día natural

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PEÑOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
ÁVILA	Valor diario según categorías y circunstancias. Puede optar el trabajador 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.				
BADAJOS		30% sin plus de asistencia.				Plus asistencia: 257 €/mes. Domingos y Festivos: 20% SB más antigüedad. Plus de prolongación de jornada: por guarda y custodia de mantenimiento en día no laborable 20,18 €/día de custodia y en laborables 8,07 €/día.
BALEARES	Una circunst.: 20% SB. Dos circunst.: 25% SB. Tres circunst.: 30% SB.	25% SB.		Según tabla por día trabajado.		Plus jefe de equipo: 20% SB.
BARCELONA	Jornada completa: 6,19 €/día Media jornada: 3,09 €/día	0,95 €/hora para todos los grupos profesionales.				Complemento ex vinculación: según tablas. Complemento ex categoría profesional: según tablas.
BURGOS	Una circunst.: 25% SB. Dos circunst.: 30% SB. Podrá optarse por el abono de los mismos o compensarlo con reducción de jornada en proporción al tiempo trabajado en esas circunstancias.	25% SB.		Plus convenio, según tablas. 26 días/mes o 312 días/año.		Plus convenio: según tablas 26 días/mes y/o 312 días/año. Prima de producción: según tabla en cómputo de 25 días/mes y/o 300 días/año. Plus Jefe de equipo: 20% SB.

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
CÁCERES	Se computará sobre salario convenio más antigüedad.				0,57 €/día trabajo efectivo.	Plus Jefe Equipo: Se computará sobre salario convenio más antigüedad.
CÁDIZ	Una circunstancia: 1,88 € Dos circunstancias: 8,77 € Tres circunstancias: 9,54 €	30% SB.			Según tablas por día trabajado de lunes a viernes.	Jefe de equipo: 20% SB. Turnos: 7% SB por día trabajado y 13% para el 4º turno. Quebranto moneda: 36,40 €/mes. Plus festivos: 60,17 €/día. Plus embarque: 44,67 €/día. Plus de empleo estable; para contratos temporales (salvo interinaje, formación y práctica): 633,75 €/año, y adicionalmente 0,94 €/día efectivamente trabajado con un tope máximo de 20 días al mes, solo para trabajadores con derecho a percibir la 1ª circunstancia de los plusSES de toxicidad. Para el personal obrero (peón, especialista y mozo de almacén), profesionales oficio (oficial 1ª A, oficial 1ª, oficial 2ª y oficial 3ª), almacenero, chofer camión, chofer turismo y grúas automáticas, conductor de grúas y máquinas automática; vigilante y buzos y hombres rana, se establece un complemento personal por día efectivamente trabajado de 7,96 €/día con tope de 20 días /mes, si estaban dados de alta a la fecha de la firma del convenio y percibían la 1ª circunstancia.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
CANTABRIA	Una circunstancia: 20% SB. Dos circunstancias: 25% SB. Tres circunstancias: 30% SB. Se podrá compensar por tiempo de descanso por mutuo acuerdo. El complemento puede reducirse a la mitad si el trabajo se realiza durante más de 60 minutos por día sin exceder de media jornada. Por acuerdo entre la empresa y Comité o Delegado de Personal, se puede compensar su abono de forma que, si se da una circunstancia se reduzcan 5 horas semanales, si se dan dos se reducen 5 horas y se abona el 5% sobre el S.B. del Oficial 1ª, y si se dan las tres se reducen 5 horas y se abona el 10% del S.B. del Oficial 1ª.	25% SB.		Plus convenio: según tablas por día real trabajado.		Plus Jefe de Equipo: 20% SB. Quebranto moneda: 13,95 €.
CASTELLÓN	Una circunstancia: 20% SB. Dos circunstancias: 25% SB. Tres circunstancias: 30% SB. Estos conceptos quedan normalmente comprendidos en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará a quienes realicen aquellas labores del 20% el SB.	25% SB.			10,07 € por día trabajado. (Plus de transporte y convenio).	Para electricistas y fontaneros: Plus de trabajo 11,27 €, Plus trabajo aprendizaje 5,74 €, Plus locomoción 8,15 €, Plus localización semanal 70,62 €, y Lunes-viernes 6,07 €, Sábados 13,38 € y domingos y festivos 26,25 €. Plus de parada (petroquímica, refinería, centrales térmicas eléctricas o nucleares y parques eólicos): 35,30 €/día de lunes a viernes y 95,33 €/días, sábados, domingos y festivos.



Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
CIUDAD REAL	Una circunst.: 20% SB. 2 o 3 circunst.: 25% SB.	20 % SB.		125,77 € por día trabajado y vacaciones.		Plus parada: -Sábados, domingos y festivos: 67,99 % -Lunes a viernes: 32,96 % A la finalización parada: 5,75% por día parada. Plus distancia: 0,38 € diarios +2 Km. centro de trabajo.
CÓRDOBA	Una circunst.: 25% Salario convenio. Dos circunst.: 40% Salario convenio. Tres circunst.: 140% Salario convenio.	28% Salario convenio.			50 €/mes por 11 meses.	Servicios permanentes: 161,25 €. Festivos singulares: 26,01 €.
CORUÑA, LA	Una circunst.: 7,60 €/día Dos circunst.: 9,48 €/día Tres circunst.: 11,40 €/día	9,48 €/día				Plus Jefe equipo: 228,30 €/mes Plus trabajo en construcción y reparaciones de buques: 2,20 €/día Plus de turnicidad: 2,75 €/día o 8,26 €/día en domingos y festivos. Reten: 62,42 €/semanales Plus asistencia y puntualidad: 4,74 €/día.
CUENCA	Una circuns.: 20% SB. Dos circuns.: 25% SB. Tres circuns.: 30% SB.	22,5 % salario/hora.			Según tablas por día de trabajo efectivo.	Complemento salarial: según tablas por día trabajado.
GERONA	1/2 jornada. 1 circunst.: 2,82 €/día. 2 circunst.: 3,55 €/día. 3 circunst.: 4,24 €/día. Jornada completa: 1 circunst.: 5,63 €/día. 2 circunst.: 6,04 €/día. 3 circunst.: 8,39 €/día.	25 % SB				

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
GRANADA	Se remite a la legislación vigente, manteniendo los trabajadores que a la entrada en vigor del convenio percibieron un % por estos conceptos sus derechos adquiridos. Dichas cantidades quedan congeladas.					Plus de asistencia: 5€/día efectivo de trabajo y por bajas maternidad, lactancia y permisos sindicales.
GUADALAJARA	1 circunst: 20% SB. 2 circunst: 25% SB. 3 circunst: 30% SB.	30% SB.		1,42 €/día trabajo efectivo	64,46 €/mes	Complemento jefe de equipo: 20% SB Complemento eventualidad: 20% SB complemento cantidad/calidad según tablas salariales.
GUIPÚZCOA	1 circunst: 20% SB + antigüedad. 2 circunst: 25% SB + antigüedad. 3 circunst: 30% SB + antigüedad.	20% SB.		14% según tablas, columnas "A", "B".		Jefes de equipo: 20% SB. Domingos y festivos: según tablas más antigüedad. Plus convenio: según tablas por día trabajado.
HUELVA	20 % SB. Percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los trabajadores del Polo Químico de Huelva, Palos y Enxesa.	Se abonará a razón de SB 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: 211,05 €. – Una falta: 158,32 €. – Dos faltas: 105,65 €. La inasistencia por más de dos jornadas excluye la retribución. Plus industrial por día efectivamente trabajado cuando realicen tareas en el Polo Químico

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
HUELVA						de la Avda. Francisco Montenegro de Huelva, en Palos de la Frontera, Cementera de NIEBLA, Astilleros y ENCESA: 5,83 € en industrias y 2,77 € en talleres (se excluye personal de oficinas, técnicos y mandos de obra). Plus retén: 165,33 €/semana completa. Plus cambio de jornada para trabajadores que realizan sus servicios fuera del horario: 25,97 €/día efectivo de trabajo y los festivos y domingos: 41,33 €. Plus retén fin de semana: 82,66 €.
HUESCA	1 circumst: 20% SB. 2 circumst: 25% SB. 3 circumst: 30% SB.			Según tablas por día trabajado.		Plus eventualidad: 0,85 €/día a parefectivo de trabajo.
JAÉN	OLIS	20% SB.		11% del SB por hora trabajada.	52,23 €/mes 52,91 €/mes partir del 1.7.	Plus convenio: 7,88 €/día, a partir del 1.7. Prima asistencia: 6,45 €/día y 46,53 a partir del 1.7.
LEÓN	1 circumst: 20% SB. 2 circumst: 25% SB. 3 circumst: 30% SB.	20% SB.				Plus asistencia: 12,33 o 10,21 € según jornada semanal por día trabajado. Plus jefe de equipo: 20% SB. Complemento ex categoría profesional: según tablas por mes. Guardia: 8 €/hora Trabajo: + 1 h. descanso Retén: 11 €/día
LÉRIDA	20% SB.	25% SB.		Según tablas por hora trabajada.		Plus no consolidable: voluntariamente las empresas podrán satisfacer una cantidad mensual que no rebase el 50% del SB.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
LUGO						Plus de disponibilidad: 18 €/día. Plus asistencia: según tablas/día trabajo Plus compensación: para la equiparación salarial de la Comunidad Gallega, según tablas. Plus turnicidad: 20% SB.
MADRID	1 circumst: 20% SB. 2 circumst: 25% SB. 3 circumst: 30% SB. Si existiera exposición a estos riesgos de acuerdo con la evaluación previa realizada se devengarán dichos plus.	25% SB.		Según tablas por día trabajado (solo para cinco categorías profesionales)		Domingos y festivos: retribución convenio más antigüedad. Complem. Jefe Equipo: 20% SB. Quebranto moneda: 0,50 por 1.000. Máximo: 3 € mes. Plus convenio: según tablas por día trabajado. Complemento mejora de la productividad: 1 % del salario convenio dividido por 12 meses. Se percibe por una sola vez cada mes, siempre que no se tengan ausencias por más de 8 h laborales mensuales.
MÁLAGA	1 circumst: 20% SB. 2 circumst: 25% SB. 3 circumst: 30% SB. Trabajadores de máquinas recreativas/recaudadores, reparadores y conservadores, reparto del cambio y administrativos de cajas) 76,64 €/mes.	35% SB + antigüedad.			801,19 €/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 76,44 €/mes Plus máquinas recreativas: 76,44 €/mes. Plus montaje o de mantenimiento de hospitales: 55,87 €/mes. Plus altura: 111,7 €/mes. Plus trabajo sábados, domingos y festivos: 40% SB. Plus jefe de equipo: 20% SB. Jefe de equipo: 20% S.B. antigüedad.

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUS
MURCIA	20% SB (acumulativos pudiendo cobrarse varios si así procede).	25% SB.				Plus convenio: según tablas por día trabajado y vacaciones. Plus por desempeño (paradas técnicos refineras de petróleo): 27,17 €/día de lunes a viernes; sábados, domingos y festivos 59,77 €/día. De forma adicional a la finalización de la parada: 5,43 €/día de parada.
NAVARRA	Valor medio en el año anterior + Δ% de salario reales. La empresa de nueva creación: retribución según fórmula. Estos plus se abonan por día trabajado, reduciéndose a la mitad si el trabajo sujeta a estos riesgos se realizó durante + 1 hora de jornada sin exceder de media. Cuando la concurrencia de estos riesgos suceda por primera vez, el Δ% será del 25% si concurren 2 circunstancias, o del 50% si son 3.	Retribución diaria excepto en el caso de empresas de nueva creación que se aplicará la fórmula: Salario garantizado: 100 X 0,476.		94,30 €/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.
ORENSE	1 circunstancia: 25% SB. 2 circunstancias: 30% SB. 3 circunstancias: 35% SB.	25% SB.		Según tabla por mes		Plus jefe de equipo: 20% SB.
PALENCIA	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB.	30% SB y plus de transporte.			97,51 €/mes	
PALMAS, LAS		20% S. Convenio				Prima trabajo efectivo: diaria según tablas.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
PONTEVEDRA	1 circums: 0,62 €/hora. 2 circunst: 0,97 €/hora.	25% SB.				Plus jefe de equipo: 20% SB. Plus complemento eventualidad según tablas por mes trabajado
RIOJA, LA		20% SB.		Según tabla por día de trabajo efectivo.		Domingos y festivos: SB más antigüedad. Plus Jefe de Equipo: 20% SB.
SALAMANCA		25% SB.		88,11 €/mes por 12 meses.		
SEGOVIA	1 circunstancia 25% SB. 2 circunstancias 30% SB. 3 circunstancias 35% SB.	25% SB.				Plus de turnicidad: 5% SB. Plus asistencia: según tablas por día trabajado. Plus jefe de equipo: salario establecido en tablas.
SEVILLA	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB.	25% SB.		Según tablas columna "C"	3,72 €/ día efectivo trabajado de 1.1. a 30.6 y 3,78 de 1.7 a 31.12.	Plus asistencia y puntualidad: según tablas columna "B". Plus jefe de equipo: 20% SB. Plus Hospital: 2,43 €/día. de 1.1. a 30.6 y 2,47 de 1.7 a 31.12. Plus absentismo: 25,66 €/mes., de 1.1. a 30.6 y 26,04 de 1.7 a 31.12.
SORIA	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB.		Según tabla por hora trabajada.			Plus de productividad 97,98 €/mes Plus puntualidad: según tablas. Plus jefe de equipo: 20% SB. Plus actividad: según tabla.

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENANCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
TARRAGONA	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB. Se podrá optar por reducir la jornada diaria en una hora con la pérdida del plus, o seguir percibiéndolo.	25% SB.				Plus parada cumplimiento índices frecuencia: 3,82 €. Retén semanal: 189,07 € de lunes a domingo. Parada lunes a viernes: 29,09 € Parada sábado, domingo y festivos: 63,99 € Retén fin de semana/ festivos: 58,17 €/día. Llamada de retén: 58,17 €.
TENERIFE	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB.	20% SB.			38,54 €/mes.	Incentivo puntualidad: según tablas por día de trabajo efectivo.
TERRUEL	OLIS	35% SB.			2,48 € por día laborable.	Plus de asistencia: 3,81 €/día trabajado y vacaciones. Compensación por trabajo fuera del centro. 1.51 € de 1.1. a 30.6 y 1.53 de 1.7 a 31.12 por cada hora fuera del lugar de trabajo, siempre que exceda de 4 kms.
TOLEDO	1 circunstancia: 20% SB. 2 circunstancias: 25% SB. 3 circunstancias: 30% SB.	30% SB.	Según tabla.	25% SB.		Plus nocturnidad: 10% SB. Plus domingos y festivos: 25% SB.
VALENCIA	Una circunstancia: 16% del SG o reducción de jornada semanal en 2 horas. Dos circuns.: 24% del SG o 16% con reducción jornada semanal en 2 horas. Tres circuns.: 32% SG o 24% con reducción jornada semanal en 2 horas.	25% SG.		Plus convenio: según tablas por día trabajado, incluidos sábado no festivos		Quebranto moneda 2% con tope de 23,75 €/mes, a partir del 1.5.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PENOSIDAD TOXICIDAD PELIGROSIDAD	NOCTURNIDAD	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE CONVENIO CARENCIA DE INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	OTROS PLUSSES
VALLADOLID	1 circunstancia: 25% SB. 2 circunstancias: 30% SB. 3 circunstancias: 35% SB.	25% SB.		Según tablas		Plus jefe de equipo: 20% SB.
VIZCAYA	1 circunstancia: 7,77 €/día o 1 €/hora 2 circunstancias: 9,24 €/día o 1,20 €/hora 3 circunstancias: 10,579 €/día o 1,39 €/hora			14% SB.		Plus convenio: según tablas por día trabajado. Sábados: 37,66 €. Domingos: 47,11 €. Complemento reten 23,56 €.
ZAMORA	Penosidad: 20% SB. Toxicidad: 20% SB. Peligrosidad: 25% SB. Suciedad: 10% SB. Si existen 2 o más circunstancias al porcentaje se le aplica un coeficiente corrector del 0,7.	25% SB.				Trabajo festivos: descanso del mismo tiempo trabajado y + 50% del salario real o fracción. Plus de Jefe Equipo: 20% SB.
ZARAGOZA				22% salario de convenio, según tablas.		

7.9. PRODUCTIVIDAD

Aunque son numerosos los convenios colectivos provinciales que regulan o recogen en su articulado cuestiones relacionadas con la productividad, en general la mayoría de ellos, se limitan a plasmar simples declaraciones de intenciones en las que las partes declaran la necesidad de arbitrar mecanismos de mejora de la misma.

Los convenios del Sector suelen establecer complementos para el supuesto de que las empresas no hayan implantado un sistema de medición de los resultados, consistentes en pluses de carencia de incentivos o pluses de actividad.

El criterio del que se parte, además de la ausencia del modo de medir la productividad, está generalmente relacionado en el día efectivamente trabajado, uniéndose en bastantes convenios con la necesidad de cumplir un objetivo de puntualidad y asiduidad al trabajo.

Hemos de poner énfasis en que es preciso mejorar la productividad, realizando la deficiente estructura salarial, vinculando el salario de forma mucho más directa e intensa con la aportación del trabajador al proceso productivo y otorgando una dimensión netamente superior a los incentivos relacionados con la productividad.

En el cuadro siguiente se exponen las referencias correspondientes a este punto que recogen los convenios provinciales.

CUADRO Nº 33 PRODUCTIVIDAD

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
ALICANTE	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Racionalización, descripción y normalización de tareas. 2. Análisis y fijación de rendimientos normalizados. 3. Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. 4. Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes.
ASTURIAS	<p>Regula ampliamente la problemática de la productividad. Las partes consideran necesario arbitrar mediante compromisos concretos mecanismos y procedimientos de mejora de la productividad, teniendo en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Negociar a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. 2.- Establecer sistemas de medición de la productividad. 3.- Establecer un índice de productividad. 4.- Participación de los representantes de los trabajadores en las mediciones. Establecer igualmente un orden de prioridades: <ol style="list-style-type: none"> a) Restablecimiento del excedente empresarial para empresas en situación de crisis. b) Inversiones que creen empleo. c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
BARCELONA	<p>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.</p>
BURGOS	<p>Ambas partes se obligan a negociar las medias 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.</p>
CANTABRIA	<p>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.</p>
CASTELLÓN	<p>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.</p>
CÓRDOBA	<p>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 la RLT la empresa podrá acogerse al sistema de productividad y a las tablas que correspondan al incentivo a rendimiento normal.</p>
CUENCA	<p>Las partes podrán convenir la productividad dentro de los criterios expresados en el AES.</p>

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
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: a) Racionalización, descripción y normalización de tareas. b) Análisis y fijación de rendimientos normalizados. c) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. d) Asignación a los puestos de trabajo según aptitudes.
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: a) Racionalización, descripción y normalización de tareas. b) Análisis y fijación de rendimientos normalizados. c) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo. d) 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
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.
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.
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 Estatuto de los Trabajadores, referente a la "*Modificación de las condiciones de trabajo*". Entre ellas se encuentran con el carácter de sustanciales, las que afectan a "*Sistemas de remuneración y cuantía salarial*" y "*Sistemas de trabajo y rendimiento*".

En cuanto a los sistemas de medición de rendimientos, en base a la actividad y consiguiente establecimiento de los incentivos, cada convenio utiliza un esquema que siempre tiene el carácter, en lo referente a incentivos, de mínimo.

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 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 Nº 34 INCENTIVOS

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
ÁLAVA	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Las empresas que quieran implantar un sistema o modificar el que tengan procederán informando a los trabajadores y ambas partes podrán constituir una Comisión Mixta.</p>
ALMERÍA	<p>Ante la dificultad de establecer tablas de rendimientos mínimos, se considera el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento a 69 puntos hora de la escala Bedaux. - Rendimiento a 80 puntos hora de la escala Bedaux. 	<p>Los rendimientos por incentivos, serán como mínimo, superiores al 25% del salario convenio.</p>
ASTURIAS		<ul style="list-style-type: none"> - A 69 puntos Bedaux: salario convenio. - A 80 puntos Bedaux: como mínimo el 30% del salario convenio. 	<p>La Comisión Mixta podrá emitir dictamen sobre las aplicaciones.</p>
BALEARES	<p>El rendimiento mínimo, exigible o normal es el 75 por ciento del rendimiento óptimo.</p>		

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
BARCELONA	<p>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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 por ciento del SB.	
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 por ciento 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.	

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
CASTELLÓN	Análisis de rendimientos por Comisión Paritaria.	La tarifa de incentivos deberá establecerse de forma que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio del 25 por ciento del SB. 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 SB.	
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento normal o mínimo, es 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux. - Rendimiento óptimo: el 133, 100 u 80 de cada escala citada. 	Complemento salarial por cantidad y calidad. Según tablas salariales.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
GUIPÚZCOA	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> Salario Base Convenio: Plus convenio día trabajado. 35% Salario Base Convenio + Plus convenio día trabajado. 	<p>Se establecen sanciones para rendimientos inferiores a los 100 UC (mínimo exigible) considerándose:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. El 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% SB por hora efectiva de trabajo.	Controversias las someten a la Comisión Paritaria. Carácter absorbible y compensable.
LEÓN	<ol style="list-style-type: none"> Rendimiento normal: 60 Bedaux Rendimiento óptimo: 60 Bedaux 	Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.	
LÉRIDA	<p>La actividad normal para trabajos no racionalizados se puede fijar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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%.

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad normalizada o mínima el 100% del rendimiento mínimo exigible. 2. Actividad correcta + 12,5 % rendimiento mínimo exigible. 3. Actividad óptima: + 33% del rendimiento mínimo exigible. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retribución del convenio. 2. Incentivo del 25% sobre la retribución convenio. 3. Libertad para revisar y reajustar el sistema de incentivos. <p>Entre el mínimo y el correcto, se abonará el incentivo que en proporción corresponde.</p>	Amplia regulación de la organización del trabajo y de los sistemas de trabajo: deflaciones, 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 acudir-se a la Comisión Paritaria.		
MURCIA	<p>Mínimo: el correspondiente a 60 puntos Bedaux, 100 C y 75 CREA o equivalentes.</p> <p>Sistemas de determinación del rendimiento mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Cronometraje. b) Promedio del conjunto de los trabajadores de una misma categoría y especialidad. 	<p>A rendimiento mínimo o normal se percibe el plus convenio.</p> <p>Si se consigue durante toda la semana lo percibe también como premio el sábado y domingo.</p>	Posibilidad de sanción si no se alcanza el rendimiento mínimo.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
NAVARRA	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>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 establece en cada Grupo Profesional como salario anual garantizado. Se abona un plus de carencia de incentivo.</p>	<p>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.</p>
ORENSE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad normal: 100 CS y 60 Bedaux. 2. Actividad óptima: 140 UC u 80 puntos Bedaux. 	<p>Se abona un plus convenio por carencia de incentivos.</p>	<p>Se sanciona al trabajador que no alcance la actividad normal 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 30 días.</p>
PALENCIA	<p>Rendimiento normal: 100 CS y 60 Bedaux.</p>		<p>Se establece como una obligación del trabajador.</p>
PONTEVEDRA	<p>Rendimiento normal o mínimo: el 100 centesimal, equivalente al 75 norma británica y al 60 Bedaux.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad exigida: 100 VC, 60 puntos Bedaux o equivalente. 2. Actividad media: 120 VC, 70 puntos Bedaux o equivalente. 3. Actividad óptima: 133 VC, 80 puntos Bedaux o equivalente 		<p>Se crea una Comisión Técnica Paritaria de Productividad.</p>
RIOJA, LA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad 110 SPN o equivalente. 2. 140 de actividad. 3. Actividad entre 110 y 140. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 25% del salario base del grupo. 2. 50% del salario base de grupo. 3. La proporcionalidad que corresponda. 	

Retribuciones, Incrementos y Conceptos Salariales

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
SEVILLA	<p>1. Actividad mínima (60 puntos Bedaux, 100 C, 75 CREA o equivalentes); rendimiento mínimo.</p> <p>2. Correcto y normal: el de los meses anteriores.</p> <p>3. Óptimo: 140 CNP, 133 C, 80 Bedaux o equivalente.</p>	<p>Se garantiza la columna C del anexo del convenio, para las empresas que tienen establecido sistema de racionalización del trabajo.</p> <p>Las empresas que no tienen establecido este sistema, abonarán lo establecido en dicha columna en concepto de plus de estímulo a la productividad.</p>	<p>Se aconseja el sistema de remuneración en base a trabajos racionalizados; a tal fin se establece un plus de estímulo o de productividad.</p>
SORIA	<p>1. Rendimiento normal o correcto: 65 puntos Bedaux.</p>	<p>Con rendimiento normal se percibe el plus de actividad en la cuantía mensual establecida en tablas.</p>	
TARRAGONA	<p>1. Rendimiento normal o mínimo.</p>	<p>1. Se percibe el plus convenio.</p>	<p>Si no se alcanza el rendimiento mínimo no se percibe el plus convenio.</p>
TENERIFE	<p>Las empresas pueden implantar sistemas de racionalidad de la actividad, determinando el rendimiento normal.</p>		
TOLEDO	<p>Rendimiento correcto.</p>	<p>Plus de actividad: Mínimo del 25% sobre SB 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.</p>	
VALENCIA	<p>1. Rendimiento normal: 100 SNP o equivalente.</p> <p>2. Óptimo: 80 Bedaux o equivalente.</p>	<p>1. Rendimiento normal: Salario Grupo.</p> <p>2. Óptimo teórico: Salario Grupo.</p>	<p>Sanciones por baja productividad. Obligación de alcanzar el rendimiento normal.</p>
VALLADOLID	<p>Se aplica a iniciativa de la empresa, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.</p>	<p>Plus convenio. A rendimiento normal, un 25% del salario convenio.</p>	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	RENDIMIENTOS	INCENTIVOS	OBSERVACIONES
VIZCAYA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Normal: 60 Bedaux, 100 SNP y 75 CREA. 2. Media: 70 puntos Bedaux o equivalente. 3. Óptima: 80 puntos Bedaux o equivalente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solo se devengan a partir de la actividad normal. 2. 25% sobre salario convenio. 3. 50% sobre salario convenio. 	<p>Para los trabajadores con incentivos no racionalizados se garantizará un mínimo del 25% salario convenio con 70 Bedaux o equivalente.</p>
ZARAGOZA	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100 a 110 SNP o equivalentes rendimiento normal. 2. 133,33 SNP actividad óptima. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. De 100 a 110 SNP en proporción lineal de 0% a 25% del salario convenio. 2. 50% salario convenio. 	<p>Existe además un plus de carencia de incentivos de 22% salario convenio, para aquellas empresas que no tengan producción regulada y con incentivos.</p>



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 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 por ciento de la base reguladora de la Seguridad Social desde el 4º día al 15º, ambos inclusive, cuando se trate de IL por enfermedad común o accidente no laboral, sería a cargo exclusivo de la empresa, sin posibilidad de devolución, cuando hasta entonces era a cargo de la Seguridad Social. Esto significó que en numerosos convenios las empresas pagan el 100 por ciento 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 incapacidad temporal. 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 incapacidad temporal, esto es, si es debida a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o 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 por ciento, pero en otros es el 90 o el 75 por ciento, y no siempre sobre el mismo número de días. También, el concepto retributivo sobre el que se aplica el complemento varía ostensiblemente, ya que unos lo fijan en el salario base, otros en el salario retribución a secas, y la mayoría en la retribución convenio.

Dentro del inadecuado tratamiento general de este tema, hay que señalar la introducción de períodos de carencia, tanto para el comienzo, como para la terminación del derecho a percibir este complemento, que recogen la mayoría de las provincias, así como la necesidad de un examen médico de la empresa para la percepción del mismo, como se recogen en algunos convenios.

Respecto a los complementos relativos a la prestación por maternidad o riesgo durante el embarazo, conviene señalar que algunos convenios siguen acordando complementos económicos a cargo de la empresa en tal situación, aunque la legislación vigente establece el abono del 100% de la base reguladora durante el permiso por maternidad. A este respecto, debe recordarse también que el Sistema de la Seguridad Social ha establecido la prestación económica de riesgo durante el embarazo, consistente en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora, cuya percepción se inicia en el momento en que se reconoce el riesgo por los servicios médicos públicos y finaliza en el momento en el que la trabajadora inicia el proceso de baja por maternidad, encadenándose ambos períodos.



Los negociadores empresariales deben, igualmente, tener en consideración que el art. 82.3 del ET permite el descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio colectivo sectorial o de empresa, relativas a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, previo período de consultas en los términos establecidos en el art. 84, cuando concurren causas económicas técnicas, organizativas o de producción.

El Real Decreto-ley 28/2018 eliminó la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral). La colaboración voluntaria únicamente continuará en caso de estar autorizada, respecto de las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional (contingencias profesionales).



CUADRO Nº 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	<p><u>IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional</u>, la empresa garantiza el 100% de la retribución del convenio desde el primer día de la baja hasta el día 90, así como el 95% de la retribución pactada desde el día 91 de la baja hasta el 120 de la misma, cesando a partir de ese límite la obligación empresarial de abono.</p> <p><u>IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral</u>, durante los 3 primeros días de cada año en dicha situación, el trabajador percibirá un complemento de hasta el 60% de su base reguladora.</p>
ALBACETE	<p><u>Accidente de trabajo</u>: 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.</p> <p><u>Intervención quirúrgica</u>: Sea cual fuere la causa que la motive, el trabajador percibe desde el 1º día de la baja las diferencias que existan entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora.</p> <p><u>Enfermedad común</u>: Las empresas complementarán hasta el 75% de la base reguladora, desde el 4º 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.</p> <p><u>Hospitalización o internamiento en residencia</u>: Cualquiera que sea la causa percibirá el 100% desde el internamiento hasta la baja.</p> <p>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.</p>
ALICANTE	<p><u>Accidente laboral</u>: La empresa complementa hasta el 100% de la prestación, desde el 7º día de la baja inclusive y hasta el día 545, ambos inclusive.</p> <p><u>En caso de enfermedad con baja</u>, 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.</p> <p>Si este derecho no quedara suficientemente justificado, el empresario puede requerir examen contradictorio, siendo este preceptivo para el pago del complemento.</p>
ALMERÍA	<p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>: la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extras, a partir del 1º de la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común de larga duración</u>: (la que supera una duración de 25 días) la empresa abonará hasta el 100% del SB, antigüedad y plus de convenio, a partir del 1º de la baja, previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación.</p> <p>En caso de <u>enfermedad común o accidente no laboral</u>: la empresa complementará hasta el 100% del SB, antigüedad y plus de convenio.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
ASTURIAS	Existe un <u>Fondo para fines asistenciales</u> de ayuda por enfermedad o accidente, que se nutre con la aportación de entre un 0,25% como mínimo y un 0,75% como máximo a satisfacer por cada trabajador y en igual porcentaje por la empresa, de la base de cotización, siempre que el trabajador lleve al menos 15 días en la empresa y hubiera superado el período de prueba. El Fondo no se paga los 7 primeros días de la baja.
ÁVILA	<p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>: la empresa abona la diferencia entre el importe de la prestación y el 100% de la suma del SB y plus de convenio, con un límite de 18 meses.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: la empresa abona hasta el 100% del SB y plus de convenio 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 SB y plus de convenio desde el 6^o día de la baja. El complemento se abona por un período máximo de 12 meses.</p>
BADAJOZ	<p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>: el 100% del salario líquido desde el 1^{er} día de baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: el 100% del salario neto, a partir del 7^o día de la baja.</p>
BALEARES	<p><u>IT por accidente laboral y enfermedad profesional</u>: 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.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: 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.</p>
BARCELONA	<p><u>IT por enfermedad</u>: el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio exceda de cuatro días cada año.</p> <p><u>IT por accidente de trabajo</u>: 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.</p>
BURGOS	<p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: 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.</p> <p><u>IT por accidente traumático en el centro de trabajo</u>: 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.</p>
CÁCERES	<p><u>IT por enfermedad común</u>: las empresas complementarán hasta el 75% de salario durante los primeros 15 días y a partir de esa fecha el 100%.</p> <p><u>IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional</u>: 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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
CÁDIZ	<p><u>IT por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo</u>: el 80% del SB antigüedad y resto de pluses, desde el 1^{er} día.</p> <p>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.</p>
CANTABRIA	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>: las empresas garantizarán a partir del 6^o día y hasta un máximo de 18 meses un complemento hasta alcanzar el 100% del SB, plus convenio y plus vinculación consolidada.</p>
CASTELLÓN	<p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>: se abona desde el 1er día de baja, hasta el 5^o, el 75% de la base reguladora y a partir del 6^o el 100% y hasta un máximo de 18 meses.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: 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%.</p>
CIUDAD REAL	<p><u>IT por accidente de trabajo u hospitalización por enfermedad</u>: la empresa complementará el salario hasta el 100% desde el 1^{er} día de la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: la empresa complementa el 75% de la base de cotización desde el 1^{er} día de la baja.</p>
CÓRDOBA	<p><u>IT por accidente laboral</u>: las empresas pagarán desde el 1^{er} día el 100% % del salario bruto mensual.</p> <p><u>IT por enfermedad común</u>: 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.</p>
CORUÑA, LA	<p><u>IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional o por hospitalización cualquiera que sea la causa de la IT</u>: la empresa abonará hasta el 100% de la base reguladora mientras dure la situación.</p>
CUENCA	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>: 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.</p> <p><u>IT por accidente no laboral o enfermedad común</u>: a partir del día 21 de la baja y durante 50 días la empresa abona complemento hasta el 90% del salario.</p>
GERONA	<p><u>IT por accidente de trabajo (excluidos los "in itinere")</u>: las empresas complementarán hasta el 100% del salario desde el primer día, cuando se haya producido hospitalización de una duración no inferior a 5 días.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
GRANADA	<p><u>IT por accidente laboral y enfermedad profesional</u>: las empresas abonarán hasta el 100% del SB más la antigüedad desde el primer día de baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral e IT y fondo del Metal</u>: se constituye un fondo financiado por cada empresa de 220 euros por trabajador y año, para completar hasta el 100% del SB, más la antigüedad a partir del 13º día de baja. Las empresas que no efectúen el pago al fondo deberán abonar como mínimo las cantidades establecidas en las tablas del fondo, desde el 1º 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.</p>
GUADALAJARA	<p><u>IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional</u>: se complementará el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común y accidente no laboral</u>: se complementará del primer al tercer día de baja el 30% de la base de cotización del mes anterior. Del 4º al 20º el 20% de la base de cotización del mes anterior y a partir del día 21, el 25% de la base de cotización del mes anterior.</p>
GUIPÚZCOA	<p>Según el acuerdo sobre aportaciones a la EPSV GEROA la Comisión Paritaria establece para 2020, 2021 y 2022 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)</p>
HUELVA	<p><u>IT por accidente, sea o no de trabajo</u>: las empresas abonarán el 100% del salario total desde el primer día y hasta un máximo de dos años.</p> <p><u>IT derivada de enfermedad común</u>: las empresas abonarán el 100% del salario total a partir del primer día en la primera baja, y desde el 4º día en las bajas siguientes.</p> <p>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.</p>
HUESCA	<p><u>IT por accidente de trabajo (no "in itinere")</u>, 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.</p>
JAÉN	<p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>: las empresas complementarán el 100% de la prestación del SB 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.</p> <p><u>IT por enfermedad o accidente no laboral</u>: las empresas abonarán el 100% del SB, 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.</p> <p><u>IT por enfermedad común</u>: las empresas complementarán por una sola vez el 80% de la base regulada, desde el primer día de la baja hasta el día 30, siendo requisito presentar el segundo parte de confirmación de baja.</p> <p>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 1ª 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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
LEÓN	<p><u>IT por accidente de trabajo "in itinere"</u> y en el centro de trabajo y <u>enfermedad profesional</u>: la empresa complementará hasta el 100% de la retribución desde el primer día de la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común</u>: se complementa hasta el 100% si requiere hospitalización.</p>
LUGO	<p><u>IT por accidente laboral y enfermedad profesional</u>: las empresas complementarán hasta el 100% del salario de convenio a partir del día siguiente al de la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: 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 de la baja, el trabajador percibirá el 75% del salario de convenio.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización</u>: 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.</p> <p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral a partir de los 50 días de la baja</u>: las empresas abonarán el 90% del salario de convenio. A partir de los 100 días de la baja se complementará el 100%.</p>
MADRID	<p><u>IT accidente de trabajo</u> (excluido "in itinere"): con baja superior a 10 días la empresa complementará con el 15% de la base reguladora correspondiente a la IT.</p>
MÁLAGA	<p><u>IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo</u>: las empresas complementarán hasta el 100% de la retribución total desde el primer día.</p> <p><u>IT por contingencias comunes</u>: en la 1ª y 2ª baja de cada año natural, el 50% de los tres primeros días, y en la 3ª y siguientes bajas el 0% de los tres primeros días. En todos los casos, a partir del 4º día, el complemento es del 100%.</p>
MURCIA	<p><u>IT por enfermedad</u>: las empresas complementarán con el 20% desde el 8º al 20º día, ambos inclusive, y del 25% a partir del día 21 de la baja.</p> <p><u>IT por accidente laboral</u>: las empresas complementarán con el 25% del SB, plus convenio y antigüedad a partir del 2º día de la baja.</p> <p>En caso de hospitalización, la empresa completará a partir del 4º día el 20% sobre los conceptos señalados.</p> <p>En cualquier caso, los 3 primeros días de baja los paga la empresa y por una sola vez al año.</p>
NAVARRA	<p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: las empresas abonarán el 50% del salario real durante los 3 primeros días de la primera baja del año.</p> <p><u>IT por accidente no laboral o enfermedad profesional</u>: se estará a lo que tengan convenido las empresas, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.</p>
ORENSE	<p><u>IT por accidente laboral ocurrido en la empresa durante el horario de trabajo o en los desplazamientos (incluidos los "in itinere")</u>: 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 <u>accidente se produce fuera de jornada laboral</u>, los trabajadores percibirán el 100% del salario, mientras dure la hospitalización, hasta un máximo de 30 días.</p> <p><u>IT por enfermedad común</u>: el trabajador percibe el 60% del salario los 3 primeros días y solo en la primera baja del año.</p> <p><u>IT por enfermedad</u>: hasta el 100% del salario cumplido el noveno mes de baja.</p>
PALENCIA	<p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral</u>: la empresa complementará hasta el 100% del SB, 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 salvo si hubiera hospitalización.</p> <p><u>IT por accidente laboral y enfermedad profesional</u>: 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.</p> <p>En ambos supuestos, la duración máxima es de 12 meses, excepto en los casos de accidente de trabajo, que será 18 meses.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
PALMAS, LAS	<p><u>IT por enfermedad o accidente laboral</u>: 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.</p> <p>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.</p>
PONTEVEDRA	<p><u>IT por accidente laboral</u>: la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.</p> <p>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.</p> <p><u>IT con hospitalización</u>: el trabajador percibirá el 100%, desde el primer día de hospitalización, hasta el alta, con un máximo de 3 meses.</p>
RIOJA, LA	<p><u>IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional</u>, se complementa hasta el 100% a partir del primer día de la baja.</p> <p><u>IT por enfermedad común con intervención quirúrgica</u>, se abonan los siguientes complementos: del día 4º al 20º hasta el 70%, a partir del día 21º al 40º hasta el 85% y a partir del 41º día hasta el 100%.</p> <p>Restantes casos de IT, se complementará hasta el 75% a partir del 15º día.</p>
SALAMANCA	<p><u>IT por enfermedad o accidente</u>, las empresas complementarán un 25% del salario de cotización a partir del 6º 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.</p>
SEGOVIA	<p>Para la 1ª baja o recaída la empresa completará hasta el 100% de salario desde el 1er día hasta 8 meses. Para la 2ª o sucesivas bajas en un mismo año natural se completará hasta el 75% desde el 1er días hasta el 15º y el 100% desde el 16º 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 1er día hasta 8 meses.</p>
SEVILLA	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día. En los casos de IT por enfermedad común y accidente de trabajo con hospitalización se complementará el 100% mientras dure la situación.</p> <p><u>IT por riesgos en el embarazo</u>, 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.</p>
SORIA	<p><u>IT por enfermedad común o accidente no laboral y por enfermedad profesional</u>, las empresas complementarán hasta el 100% del SB, 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.</p> <p><u>IT por accidente laboral o enfermedad profesional</u>, se complementará hasta el 100% mientras dure la situación. Igual complemento se disfrutará en caso de hospitalización por enfermedad, mientras dure esta.</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
TARRAGONA	<p><u>IT por enfermedad común</u>, 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.</p> <p><u>IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional</u>, se complementará hasta el 100% del salario real desde 1er 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.</p>
TENERIFE	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>, 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.</p> <p><u>IT por enfermedad común</u>, si hay hospitalización y/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 21º día.</p>
TERUEL	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>: las empresas complementarán hasta el 15% durante la baja y hasta un máximo de 6 meses, siempre que no haya recargo de prestaciones por el mismo hecho. Queda excluido el abono en caso de accidentes ocurridos "in itinere".</p>
TERUEL	<p><u>IT por accidente de trabajo</u>: las empresas complementarán hasta el 15% durante la baja y hasta un máximo de 6 meses, siempre que no haya recargo de prestaciones por el mismo hecho. Queda excluido el abono en caso de accidentes ocurridos "in itinere".</p>
TOLEDO	<p><u>IT por enfermedad común</u>, <u>accidente no laboral</u>, <u>enfermedad profesional</u> y <u>accidente laboral</u>: la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.</p>
VALENCIA	<p><u>IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo</u>, las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6º día, y en los demás casos de IT, el 100% a partir de los 75 días de la baja.</p> <p><u>IT por riesgo en el embarazo</u>, el 100% de la base reguladora desde el momento que se produzca la contingencia.</p>
VALLADOLID	<p><u>IT por enfermedad común sin hospitalización</u>, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja, por meses vencidos hasta el 100% del salario.</p> <p><u>IT por accidente de trabajo sin hospitalización</u>, la empresa abonará a partir del día 10 de la baja por meses vencidos el 100% del salario.</p> <p><u>IT con hospitalización</u>, la empresa abonará el 100% desde el 1er día de la baja, siempre que el trabajador esté ingresado 3 o más días.</p> <p>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.</p>
VIZCAYA	<p><u>IT por enfermedad común</u>, la empresa abonará los dos primeros días de la primera baja del año, con arreglo al salario base más los complementos.</p> <p><u>IT por accidente laboral y enfermedad profesional</u>, se complementará hasta el 100% de la base regulada, también aplicable en supuesto de accidente "in itinere".</p>
ZAMORA	<p><u>IT por enfermedad común o profesional y accidente laboral</u>, las empresas complementarán hasta el 100% desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.</p>

PROVINCIA	REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR IT
ZARAGOZA	<u>IT por accidente de trabajo (no "in itinere")</u> , que requiera hospitalización de al menos 48 horas; se complementará el 25% de la base reguladora, durante un máximo de 6 meses, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho o con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario o cuando el trabajador sufra la mutilación quirúrgica o la pérdida completa de un órgano.

8.2. SEGUROS COLECTIVOS

Las cláusulas que establecen la suscripción por las empresas de una póliza de seguro para todos los trabajadores de las mismas, en los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente, absoluta y total, se encuentra generalizada en los convenios provinciales del Sector. El 92% de los convenios provinciales comparados, contiene este tipo de cláusula con la excepción de los de Albacete, Guipúzcoa, Lérida y Madrid.

El cobro del seguro viene vinculado, en casi todos los convenios, a que la muerte o invalidez se derive de accidente de trabajo, o que lo sea por enfermedad profesional. Aun siendo la tónica general establecer la misma prima para los casos de muerte o invalidez, hay convenios que establecen cuantías distintas para cada caso.

La cuantía de los seguros varía considerablemente y suele ser objeto de revalorización anual por los convenios provinciales, si bien algunos fijan la cuantía para toda la vigencia del convenio. Así, desde los 2.500 euros de Granada (IPT), cantidad fijada en el convenio de carácter mínimo, hasta los 30.000 euros o más que fijan los de Badajoz, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Huelva, Huesca, Jaén, León, Orense, Palencia, Soria, Tarragona, Tenerife, Teruel y Zaragoza. Los más altos se establecen en Jaén, Soria y Tarragona en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, y en el caso de Jaén, también por muerte derivada de



accidente o enfermedad profesional, La Coruña, Orense y Tarragona en caso de muerte o IPA.

Al margen de estos seguros, existen convenios que establecen la percepción de una indemnización, cualquiera que sea la causa de fallecimiento, así, Murcia que la fija en tres mensualidades, Ciudad Real y Málaga en una mensualidad, Las Palmas en tres cuartos del salario real.

En Valencia, se establece que las garantías del seguro referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir el trabajador 65 años, a partir de entonces y siempre que este continúe en activo en la empresa, esta le mantendrá en alta en el seguro para la cobertura de muerte hasta los 70 años, momento en el que cesa la obligación de asegurar.

La póliza a suscribir por las empresas debe garantizar las siguientes prestaciones: 1) Un servicio de información 24 horas para consulta, orientaciones o trámites; 2) La compañía en caso de siniestro obtendrá directa y gratuitamente los certificados oportunos, así como los atestados y diligencias judiciales; 3) El beneficiario puede solicitar a cuenta de la indemnización, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio por repatriación del fallecido por importe de un máximo de 3.005 €.

Debe tenerse en consideración, que desde el 22.12.2013 las asignaciones asistenciales, como las primas de seguros (de accidente de trabajo o responsabilidad civil del trabajador, y las primas de contratos de seguro para enfermedad común de este o del cónyuge o descendientes), deben incluir su importe íntegro en la base de cotización a la Seguridad Social.

En Huesca y Zaragoza todas las empresas deberán suscribir un seguro, o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente, que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a



favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A fin de acreditar y dejar constancia del cumplimiento de esta obligación, las empresas que suscriban la póliza de manera individual, deberán informar a la Comisión de Salud Laboral, acreditando documentalmente la cobertura de estas contingencias e indicando el número de personas trabajadoras incluidas en la póliza aportada.

Será constitutivo de infracción tanto la no contratación de la cobertura aseguradora como la no comunicación de la misma a la Comisión de Salud Laboral de este convenio, recayendo sobre la empresa el abono de la contraprestación señalada en este artículo si se dieran las circunstancias reseñadas.

CUADRO Nº 36

SEGUROS COLECTIVOS

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
ÁLAVA	18.000,00 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo. 24.000,00 € en caso de IPT, IPA o GI derivada de accidente de trabajo.
ALICANTE	24.500,00 € en caso de muerte, gran invalidez o IPA derivadas de accidente de trabajo. Mediante la contratación de una póliza colectiva a suscribir por FEMPA. La cobertura entró en vigor con efectos 1.10.2017.
ALMERÍA	32.000 € en caso de muerte, 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	21.224,39 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo.
BADAJOS	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	21.941,76 € IPA derivada de accidente de trabajo. 27.920,17 € caso de muerte 31.443,05 € 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	24.000,00 € en caso de muerte 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 IPT por accidente de trabajo.
CASTELLÓN	30.051,00 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente o enfermedad profesional incluyendo "in itinere". 18.000,00 € en caso de IPT, derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
CIUDAD REAL	37.424,16 € en caso de muerte o IPT, IPA o GI derivada de accidente de trabajo.
CÓRDOBA	21.339,49 € en caso de muerte por accidente o IPA. 17.071,61 € en caso de IPT. 8.535,79 € en caso de muerte natural.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
CORUÑA, LA	40.000,00 € en caso de muerte, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez en accidente de trabajo. 35.000,00 € en caso de accidente laboral con resultado de invalidez permanente total.
CUENCA	25.000,00 € en caso de muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez. 30.000,00 € en caso de muerte.
GERONA	17.000,00 € en caso de invalidez permanente y absoluta 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 gran invalidez, invalidez absoluta o muerte natural. 2.500,00 € en caso de invalidez total permanente 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	34.133,60 € en caso de IPA, IPT o muerte por accidente. 8.533,40 € en caso de IPT por enfermedad común.
HUESCA	37.000,00 € 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 muerte por accidente o enfermedad profesional. 6.825,00 € en caso de IPP por accidente. 29.400,00 € en caso de IPT por accidente o enfermedad profesional. 35.700,00 € en caso de IPA por accidente o enfermedad profesional. 38.850,00 € en caso de GI por accidente o enfermedad profesional. En caso de incapacidad derivada de enfermedad común o fallecimiento, las empresas contratarán un seguro de: – por muerte natural: 6.000 € – por IA o GI: 9.000 € – por IT: 6.000 €
LEÓN	– 60.000 €/año en caso de muerte en accidente de trabajo. – 50.000 €/año IPA, GI en caso de accidente de trabajo. – 40.000 €/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 invalidez permanente total. 28.000,00 € en caso de IPT, 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	37.500,00 € en caso de fallecimiento, IPA, IPT o GI derivadas de accidente de trabajo 37.500,00 € en caso de fallecimiento o IPA del trabajador por cada hijo disminuido en grado igual o superior al 33% de su capacidad.
PALMAS, LAS	30.000,00 € en caso de muerte o IPA, IPT o GI por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	SEGURO COLECTIVO
PONTEVEDRA	24.000,00 € en caso de accidente laboral o común con resultado de muerte. 28.000,00 € en caso de IPT, IPA o GI.
RIOJA, LA	30.000,00 € en caso de muerte o IP derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
SALAMANCA	32.500,00 € en caso de muerte, IPA, IPT o GI derivada de accidente de trabajo.
SEGOVIA	23.385,08 € en caso de invalidez absoluta o muerte, derivados de accidente de trabajo. Se excluyen expresamente los accidentes debidamente acreditados, cuya causa se derive de la embriaguez o toxicomanía.
SEVILLA	24.573,13 € en caso de muerte, gran invalidez o IPA derivada de accidente laboral o no laboral. 7.500,00 € en caso de IPT por accidente laboral o no. 7.500,00 € por muerte natural. Ampliable en un 30 % con cargo al trabajador.
SORIA	30.000,00 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 40.000,00 € en caso de IPA derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 25.000,00 € en caso de IPT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
TARRAGONA	Gran invalidez: 53.000 € derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Muerte e IPA: 44.000 € derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. IPT: 38.000 € derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Muerte natural o accidente no laboral: 1.500 €.
TENERIFE	37.745,15 € en caso de muerte o IPA derivada de accidente de trabajo.
TERUEL	36.000,00 € de 1.1 a 30.6 y de 1.7 a 31.12 37.000 € en caso de muerte, IPT o IPA derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
TOLEDO	30.000,00 € en caso de muerte, IPT, IPA o GI derivadas de accidente laboral.
VALENCIA	25.800,00 € en caso de IPA, muerte y GI.
VALLADOLID	Las empresas abonarán 29,18 € anuales a aquellos trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente un seguro de accidente de trabajo que garantice un capital mínimo de 19.613,81 € en caso de muerte y 29.420,75 € en caso de IPA.
VIZCAYA	Seguro colectivo de accidente de trabajo. 25.000,00 € en caso de muerte, IPT, IPA o GI derivados de accidente de trabajo.
ZAMORA	25.000,00 € en caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, así como 300,00 € por gastos de traslado de cadáver fuera de la localidad de residencia. 30.000,00 € en caso de IPA o GI derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
ZARAGOZA	36.000,00 € en caso de muerte o IPA derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

8.3. OTRAS MEJORAS SOCIALES

Las mejoras o beneficios salariales que recogen los convenios del Sector, aparte de las ya mencionadas de IT, están referidas a la existencia de conceptos que se inscriben dentro del campo de la acción protectora o de beneficio social, y consisten en pluses o ayudas de escolaridad o bolsas de estudios por razón de hijos del trabajador, prestaciones económicas en beneficio de minusválidos, sean los propios trabajadores, sean personas dependientes económicamente de los mismos, premios a la permanencia en la empresa, denominados a la constancia, a la fidelidad, etc., que se abonan de forma variable dependiendo de la antigüedad, prestamos, bolsa de vacaciones, economatos, etc.

En Cádiz se crea un fondo económico para completar las pensiones de todo tipo (jubilación, viudedad, orfandad, etc.) siempre que sean inferiores del Salario Mínimo Interprofesional.

La ayuda de estudios o escolar, se establece en los convenios de Almería, Ávila, Cádiz, Castellón, Huelva, Jaén, Málaga y Palencia y se concreta generalmente en una ayuda económica para la adquisición de material escolar consistente en una cantidad anual por hijo. Los estudios objeto de la ayuda son los de primaria, secundaria y bachillerato, y en Ávila y Huelva también los estudios superiores.

La única peculiaridad destacable es la de Castellón, en cuyo convenio se establece la creación, con cargo a la Federación Provincial del Metal, de una beca para los hijos de los trabajadores, habiéndose establecido para tal fin un fondo actualizable anualmente antes del 10 de septiembre de cada año.

La bolsa de vacaciones se establece en muy pocos convenios: en Cáceres (en forma de complemento compensatorio, en caso de no disfrutarse en los meses de verano), Córdoba (en forma de plus compensatorio), Almería (una cantidad fija) y Huelva (una cantidad diaria).



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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 prorratan a lo largo de los doce meses del año.



CUADRO Nº 37

OTRAS MEJORAS SOCIALES

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
ÁLAVA	Economato: Se mantiene la concesión de los servicios de economato en la ciudad de Vitoria, para los trabajadores de las empresas afectadas por el convenio.
ALMERÍA	Ayuda de estudios: Trabajadores con hijos en enseñanza obligatoria; 93,96 €/año para la adquisición de material escolar. Bolsa de vacaciones: 471,06 € 1 ^{er} semestre y 477,18 € 2 ^o semestre para todas las categorías laborables, excepto para aprendices y contratados en prácticas y formación que será de 377,50 €, 1 ^{er} semestre y 382,41 € 2 ^o semestre. 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 51,30 €/mes 2 ^o semestre por cada hijo en tal situación.
ÁVILA	Se recomienda, siempre que las posibilidades económicas de las empresas lo permitan, una ayuda económica para la compra de material escolar. 18,03 € curso escolar Educación Infantil y Primaria. 30,05 € curso escolar Educación Secundaria y FP Grado Superior. 42,07 € 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 13,71 €/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. 92,31 €/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 137,37 € por cada trabajador, que se registrá por su normativa propia y extensa. Las cuantías de los prestamos no podrán exceder por trabajador del 10% del fondo y será reembolsable en el plazo de un año.
CANTABRIA	Gratificación especial vacaciones: La retribución será de 30 días de Salario Base de convenio más el plus de vinculación consolidada. La gratificación podrá ser prorrateada, a opción de cada empresario, por doceavas partes. Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario: La indemnización mínima por resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES										
CASTELLÓN	<p>Ayuda de estudios: Para descendientes de trabajador fallecido de 6.000 € a razón de 250 €/mes durante un máximo de 24 mensualidades. 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.</p> <p>Ayuda familiar: Para gastos de sepelio del trabajador fallecido por accidente laboral o enfermedad profesional, en la cuantía de 3.000 €.</p>										
CIUDAD REAL	<p>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.</p> <p>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</p> <p>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:</p> <table border="0"> <tr> <td>A los 60 años</td> <td>4.590,49 €</td> </tr> <tr> <td>A los 61 años.....</td> <td>3.825,40 €</td> </tr> <tr> <td>A los 62 años.....</td> <td>3.059,25 €</td> </tr> <tr> <td>A los 63 años.....</td> <td>2.332,93 €</td> </tr> <tr> <td>A los 64 años.....</td> <td>1.530,14 €</td> </tr> </table>	A los 60 años	4.590,49 €	A los 61 años.....	3.825,40 €	A los 62 años.....	3.059,25 €	A los 63 años.....	2.332,93 €	A los 64 años.....	1.530,14 €
A los 60 años	4.590,49 €										
A los 61 años.....	3.825,40 €										
A los 62 años.....	3.059,25 €										
A los 63 años.....	2.332,93 €										
A los 64 años.....	1.530,14 €										
CÓRDOBA	<p>Complementos de vacaciones y Navidad: Serán iguales para todas las categorías profesionales en la cantidad de 51,40 € para cada una. Se percibirán conjuntamente con las pagas extraordinarias de julio y diciembre.</p> <p>Indemnización por cese voluntario: Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa a partir de los 60 años de edad y siempre que tengan una antigüedad en la misma los 60 años de edad y siempre que tengan una antigüedad en la misma o por subrogación de al menos 15 años, se les indemnizará, como compensación a sus servicios con arreglo a la siguiente escala:</p> <table border="0"> <tr> <td>A los 60 años....</td> <td>10 mensualidades de salario bruto</td> </tr> <tr> <td>A los 61 años....</td> <td>8 mensualidades de salario bruto</td> </tr> <tr> <td>A los 62 años....</td> <td>7 mensualidades de salario bruto</td> </tr> <tr> <td>A los 63 años....</td> <td>4 mensualidades de salario bruto</td> </tr> <tr> <td>A los 64 años....</td> <td>3 mensualidades de salario bruto</td> </tr> </table>	A los 60 años....	10 mensualidades de salario bruto	A los 61 años....	8 mensualidades de salario bruto	A los 62 años....	7 mensualidades de salario bruto	A los 63 años....	4 mensualidades de salario bruto	A los 64 años....	3 mensualidades de salario bruto
A los 60 años....	10 mensualidades de salario bruto										
A los 61 años....	8 mensualidades de salario bruto										
A los 62 años....	7 mensualidades de salario bruto										
A los 63 años....	4 mensualidades de salario bruto										
A los 64 años....	3 mensualidades de salario bruto										
CORUÑA, LA	<p>Los trabajadores que se jubilen como máximo a los 65 años tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas según la siguiente escala:</p> <table border="0"> <tr> <td>De 5 a 10 años de antigüedad....</td> <td>1 mensualidad de salario por todos los conceptos.</td> </tr> <tr> <td>De 10 a 20 años de antigüedad....</td> <td>2 mensualidades de salario por todos los conceptos.</td> </tr> <tr> <td>Más de 20 años de antigüedad....</td> <td>1 mensualidad de salario por todos los conceptos por quinquenio hasta un máximo de 5 mensualidades.</td> </tr> </table>	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.				
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.										



Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
HUELVA	<p>Ayudas estudios: Para todos los trabajadores efectuados por el convenio, independientemente de su antigüedad en la empresa se establecen las ayudas anuales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación infantil: 46,77 €/año - 1º y 2º ciclo E. Primaria: 113,77 €/año - 3er ciclo Primaria y ESO: 151,82 €/año - Bachillerato, FP y Módulos: 189,56 €/año - Licenciaturas y Diplomaturas: 284,40 €/año <p>Se establecen ciertas limitaciones (convocatorias) para los estudios superiores y graduado medio.</p> <p>Ayudas económicas a la nupcialidad y natalidad: en las cuantías de 126,61 € y 84,41 € respectivamente.</p> <p>Bolsa de vacaciones: 8,40 €/día por el disfrute de vacaciones.</p> <p>Seguro de retirada de permiso de conducir: Los conductores percibirán mensualmente, 3,54 € para formalizar un seguro de esta índole.</p>
JAÉN	<p>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 75,64 € y 76,62 € a partir del 1.7.debiendo acreditarlo el trabajador, mediante certificación del centro docente. Este plus se abonará en los meses de septiembre u octubre de cada año.</p> <p>Nupcialidad y natalidad: Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad de 314,01 € y 318,9€ a partir del 1.7 por una sola vez, siempre que lleve un mínimo de un año y 134,80 € y 136,55 € a partir del 1.7 en el caso de nacimiento de un hijo.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
LEÓN	<p>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.</p>
LUGO	<p>Prestamo laboral: Las empresas crearán un fondo de prestamos para sus trabajadores. Para 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.).</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
MÁLAGA	<p>Ayuda escolar: Será de 80,28 € por curso e hijo comprendido entre las edades de 2 a 18 años, se abonará en septiembre previa justificación de matrícula.</p> <p>Premio de constancia: Una mensualidad de salario real para el trabajador que acredite 20 años ininterrumpidos de servicio.</p> <p>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.</p>
MURCIA	<p>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.</p> <p>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.</p>
ORENSE	<p>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.</p>
PALENCIA	<p>Ayuda escolar: Las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 100 €/año por cada hijo que está cursando estudios de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, ESO, Bachillerato, etc.</p> <p>Minusvalía: Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de seguros que garantice en caso de fallecimiento del padre/madre o invalidez absoluta una indemnización para el hijo disminuido físico/psíquico, en cuantía de 37.500,00 € siempre que la minusvalía sea de al menos del 33%.</p>
SALAMANCA	<p>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.</p>
SEVILLA	<p>Plus discapacitados: Las empresas, en aquellos supuestos reconocidos, por el Organismo de la Administración competente, abonarán a sus trabajadores, la cantidad de 19,78 € y 20,08 € a partir del 1.7 por miembro de la unidad familiar que se encuentre en situación de minusvalía física o psíquica.</p>
TARRAGONA	<p>Permiso retribuido: Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos 59 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.</p>

PROVINCIA	OTRAS MEJORAS SOCIALES
TENERIFE	<p>Gratificación por permanencia: Previo acuerdo entre las partes 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:</p> <p>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</p>
TOLEDO	<p>Premio de jubilación:</p> <p>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</p>

8.4. EXCEDENCIAS

Las posibilidades que tienen los convenios, en la ordenación del régimen de las excedencias, son bastante amplias, con el único límite del respeto a las reglas legales de derecho necesario, pudiéndose establecer una regulación que, o bien facilite el acceso al derecho en los supuestos contemplados en la norma, o bien amplíe su propio contenido mejorando las condiciones de duración o disfrute.

La mayoría de convenios que abordan esta materia se limitan a reproducir el régimen legal, fundamentalmente la redacción del art. 46 del ET en lo relativo a las previsiones correspondientes sobre los diversos fines de excedencia (forzosa, voluntaria, por el cuidado de cada hijo o de familiares, etc.), o bien se remiten a la legislación vigente.

El tratamiento de las excedencias en los convenios varió, lógicamente, a raíz de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que modifica la redacción del art. 46 del ET. Algunos convenios han tomado en consideración dichas modificaciones para establecer, por ejemplo, el plazo mínimo de excedencia voluntaria en 4 meses (Barcelona, Castellón, Guadalajara, La Coruña, Tarragona o Valencia), mientras que otros continúan sin adaptar su redacción a las nuevas disposiciones.

Algunos convenios precisan que la excedencia voluntaria en ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada (La Coruña, Guadalajara, Murcia). El de Guadalajara, amplía la duración prevista en el ET para la excedencia por el cuidado de familiares (hasta 3 años). También este convenio recoge una excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos menores de 6 años y Guipúzcoa una excedencia no superior a 6 meses por motivos de carácter familiar, y otra no superior a 1 año por realización de estudios de FP o reciclaje.

De este tema, cabe destacar la variedad de plazos máximos y mínimos para los que puede solicitarse la medida, así como lo relativo a la antigüedad necesaria en la empresa, para tener derecho a solicitar la excedencia y el período de tiempo con que ha de solicitarse el ingreso.

Por otra parte, se recoge en bastantes convenios la excedencia por cargo sindical (provincial o nacional) con reincorporación no automática en empresas de menos de 50 trabajadores, y en dieciocho de ellos (Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Castellón, La Coruña, Gerona, Guadalajara, León, Lérida, Lugo, Murcia, Pontevedra, La Rioja, Tarragona y Zaragoza), se contempla la excedencia por maternidad. En Toledo incluso se considera excedencia forzosa la utilizada para el cuidado de hijos menores.

En relación con las excedencias para el cuidado de hijos por naturaleza o por adopción, hay que señalar que la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo importantes novedades, ampliándolas al supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Asimismo, también tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, ampliable por negociación colectiva, cuando sea solicitada por el trabajador para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

CUADRO Nº 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 un año, por un mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Por cuidado de un hijo (naturales, adopción y acogimiento), hasta tres años. Para atender a familiar hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad: hasta 2 años. La excedencia voluntaria podrá disfrutarse de forma fraccionada y se computa a efectos de antigüedad. En los supuestos de excedencia para cuidado de hijos y de familiares durante el 1er año, se tienen derecho a reserva de puesto de trabajo, transcurrido este la reserva está referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Cuando se trate de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses en categoría general y hasta 18 en categoría especial.
ALMERÍA	Voluntaria de trabajador con un año de antigüedad por un plazo no superior de 4 meses y no mayor de 5. Conformidad art. 46 ET.
ASTURIAS	Forzosa para cargo público, provincial, autonómico y estatal, con derecho a reserva de puesto de trabajo y antigüedad. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese. Voluntaria para cuidado de hijos de hasta 3 años. Si los padres trabajan y la excedencia no supera el año, el reingreso es automático. El reingreso debe solicitarse por escrito, con un mes de antelación. Por causa de privación de libertad por hechos dolosos o no dolosos, cometidos fuera de las empresas, se considera como excedencia voluntaria. Si los hechos son dolosos y la pena fuera mayor de 6 meses, el trabajador se considera en excedencia. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, sino existe vacante en su categoría profesional, y si en una inferior, podrá ocupar esta plaza con el salario de la misma, hasta que se produzca vacante en su categoría, o no reingresar hasta que produzca vacante. El trabajador en excedencia puede pedir el reingreso con un preaviso de 30 días.
ÁVILA	Para cargo público, provincial, autonómico o estatal. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese. Excedencia voluntaria según lo previsto en el art. 46 ET.
BADAJOS	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 2º 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
BARCELONA	Excedencia voluntaria para el trabajador con un año de antigüedad por plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. El nuevo período de carencia será de cuatro años. La trabajadora que haya solicitado licencia por maternidad o paternidad solicitará su reingreso con un mes de antelación. El trabajador que tenga a su cargo familiar consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.) declarado oficialmente en situación de gran invalidez podrá solicitarla por un período no inferior a un año y no más de 5 años. En el supuesto de trabajar en una empresa más de un trabajador causante del derecho, solo uno de ellos podrá acogerse a él.
BURGOS	Cargo público sindical, mientras dure el cargo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente al cese. Trabajador con cuatro años de antigüedad por un plazo no menor de tres meses ni superior a 1 año. Por una sola vez y por tiempo máximo de un 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 tres meses ni superior a cinco 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 2º 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.
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 2º 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 segundo grado de consanguinidad, con enfermedad grave o disminuidos física o psíquicamente, por un período de hasta tres años.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
GRANADA	El trabajador con al menos un 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 cuatro años. Para cuidado de hijos, excedencia no superior a 3 años. Para familiares hasta 2º 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 que imposibilite la asistencia al trabajo (según lo dispuesto en ET); excedencia voluntaria (plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años), sin que pueda producirse en los contratos de duración determinada; excedencia por cuidado de cada hijo (según ET); excedencia para atención a familiares hasta 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).
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 cuatro meses y máximo de cinco años. El nuevo período de carencia será de cuatro años. El nuevo período de carencia será de cuatro años. Nacimiento, adopción o acogimiento: máximo 3 años. Cuidado de familiar hasta 2 grado: máximo 2 años.
LEÓN	Excedencia forzosa por designación o elección para cargo público. Excedencia voluntaria para trabajador con al menos un 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
LÉRIDA	Se remite a la legislación vigente. Trabajador con un año de antigüedad por plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco. El nuevo período de carencia será de cuatro años. La trabajadora que haya solicitado licencia por maternidad solicitará su reingreso con un mes de antelación. El trabajador que tenga a su cargo familiar consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.) declarado oficialmente en situación de gran invalidez podrá solicitarla por un período no inferior a un año y hasta 3 años. En el supuesto de trabajar en una empresa más de un trabajador causante del derecho, solo uno de ellos podrá acogerse a él. Los trabajadores que soliciten excedencia deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de: 15 días (Grupos profesionales de 5 a 8); 2 meses (Grupos 3 y 4); y 3 meses (Grupos 1 y 2).

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
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 2º 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.
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 un año de antigüedad por un plazo no menor de 4 meses y superior a 5 años. Conformidad art. 46 ET. La excedencia por cuidado de familiares, se atenderá al art. 46.3 del texto refundido del ET.
ORENSE	Trabajadores con un año de antigüedad, con un plazo de uno a cinco años, se hará por escrito con un 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 Estatuto de los Trabajadores.
PALENCIA	Trabajadores con más de un año de antigüedad por tiempo no inferior a tres meses ni superior a 5 años, concesión discrecional por la empresa, por una sola vez. La reincorporación se solicitará con un 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 un mes y reincorporación automática.
PONTEVEDRA	Voluntaria: Trabajador con un año de antigüedad por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. El nuevo período de carencia será de cuatro años. Excedencia por maternidad, adopción o acogimiento por un período no superior a tres años El trabajador que tenga a su cargo familiar consanguíneo (padres, abuelos, nietos, etc.) declarado oficialmente en situación de gran invalidez 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. Igualmente, podrán solicitar excedencia por período no superior a 2 años para atender a familiares hasta en 2º 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 un año de servicio y por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco. Excedencia por maternidad, adopción o acogimiento por un período no superior a tres años.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	EXCEDENCIA CONCEDIDA
SEGOVIA	Excedencia voluntaria: Trabajador con un año de antigüedad por tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, con un período de carencia de cuatro años. Excedencia forzosa: por designación o elección para cargo público o sindical. Para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, por un período no superior a dos años. Para atender al cuidado de un hijo, ya sea por naturaleza, adopción o preadopción (acogimiento), por un período no superior a tres 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 un año de antigüedad pueden solicitarla por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Por cuidado de hijos: hasta 3 años (adopción y acogimiento incluidos). Por cuidado de familiares: máximo 2 años.
TARRAGONA	Excedencia forzosa por cargo sindical o cargo público a nivel provincial o superior; excedencia voluntaria por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5, o por tiempo diferente con fundamentos serios y justificados; excedencia por cuidado de hijos y de familiares en situación de enfermedad grave o invalidez, en términos del ET.
TOLEDO	Se considera de excedencia forzosa la utilizada para el cuidado de hijos menores, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente en esta materia, y con derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año.
VALENCIA	Excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También para los cargos electivos de ámbito provincial o superior de las organizaciones sindicales más representativas; excedencia voluntaria por plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Todo ello de conformidad con el Art. 46 del ET.
VALLADOLID	En relación con la antigüedad, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical y no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
VIZCAYA	Según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas decidirán en el plazo de un mes.
ZAMORA	Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
ZARAGOZA	Cargo sindical provincial (secretario) o nacional con reincorporación inmediata, salvo en empresa de menos de 50 trabajadores (en la primera vacante). Excedencia voluntaria mujer trabajadora, período no superior a dos años para cuidar del hijo, tendrá derecho a incorporación automática siempre que la solicite en un período mínimo de 30 días. Excedencia voluntaria por cuidado de familiar de hasta 2 años.



8.5. ABSENTISMO

Es bastante conocida la sensibilidad existente en las empresas y organizaciones empresariales en relación con el problema del absentismo y sus elevados costes económicos y sociales.

Los costes económicos son un auténtico problema, sobre todo en las empresas medianas y grandes, dado que este aumenta progresivamente a medida que se incrementa el número de empleados. Siendo de entre 3% y 3,5% en las pymes, para situarse entre el 4% y el 5,5% en las empresas de más de 250 trabajadores.

Entre las causas de absentismo laboral más frecuentes deben citarse: la incapacidad temporal, las licencias y permisos, y las causas de índole psicológica y voluntarias como el estrés, la falta de motivación, etc.

El tema igualmente comienza a ser considerado por la representación de los trabajadores en las empresas y las centrales sindicales. Consecuencia de esa coincidencia de preocupación por el absentismo viene a ser que, por fin, se empiezan a contemplar en los convenios cláusulas al respecto, si bien como se puede observar en el cuadro siguiente consiste, en general, en meras declaraciones retóricas o voluntaristas.

En general, los escasos convenios colectivos que regulan mecanismos para identificar, prevenir y corregir el absentismo, lo que hacen es crear comisiones “ad hoc”, para analizar los supuestos absentistas que se produzcan y desarrollar propuestas de mejora que eviten el impacto de tales situaciones o bien dicho seguimiento lo efectúa la Comisión paritaria del convenio.

En esta materia, la fórmula que se ha utilizado normalmente ha sido la de primar la asistencia y la puntualidad, de manera que cláusulas relativas a pluses y primas por asistencia y puntualidad se encuentran establecidas en un gran número de convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica. Lo cual resulta paradójico, porque supone primar la normal conducta del trabajador.



Algunos convenios han dado un paso más estableciendo fórmulas más dinámicas y eficaces, al regular premios (caso de Sevilla) cuando no hay faltas de asistencia; pérdidas de derechos (caso de Palencia, con el complemento por IT) por rebasar un número determinado de faltas de asistencia; o pérdida de parte del plus convenio en el mismo caso (25 por ciento por faltas de asistencia en Navarra).

Este condiciona el abono de dicho complemento y, por tanto, su percepción por parte del trabajador, a la comprobación del estado del trabajador y del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le hubiera sido impuesto, comprobación que podrá realizar la empresa en todo momento a través del facultativo designado por la Mutua.

En otros convenios, los menos, se ha intentado implicar el problema del absentismo en la estructura global del convenio, si bien hasta el momento el resultado no pasa de simples declaraciones de intenciones, constitución de comisiones mixtas al respecto (Burgos, Madrid, Málaga, Navarra, Sevilla y Zaragoza), etc.

Como se sabe, aunque el absentismo tiene múltiples causas, los porcentajes más altos están causados por la Incapacidad Temporal 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 Incapacidad Temporal 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, 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 concurren 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 Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes desde el primer día, con derecho a la prestación pública (4º 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.

CUADRO Nº 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, 1.788,46 €/año el 1 ^{er} semestre y 1.811,71 el 2 ^o semestre.
ASTURIAS	Las partes conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo, acuerda 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: 1 ^o) hacer lo posible por suprimir el absentismo en el trabajo (Aplicación convenios OIT); 2 ^o) consultas a los representantes de los trabajadores sobre temas de salud física y mental del trabajador; 3 ^o) cuantificación y catálogo de causas del absentismo, 4 ^o) reducción del absentismo injustificado; 5 ^o) aplicación por parte de la Administración de medidas de control y compromiso.
BURGOS	Ambas partes están de acuerdo con la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo, actuando dentro de los criterios de las causas que lo generan. La Comisión Mixta prioritariamente verificará un seguimiento de la evolución de los índices de absentismo de las empresas.
CÓRDOBA	En caso de ausencias injustificadas el trabajador perderá la cantidad equivalente al salario 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.
HUELVA	Premio de asistencia y puntualidad de 211,05 € si no hubiera ninguna ausencia total o parcial. Si se hubiera faltado una jornada: 158,32 €; dos jornadas: 105,55 €. La falta al trabajo por más de dos jornadas excluye la retribución.
JAÉN	Coinciden las partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo se establece prima mensual de 43,85 € y 44,42 € a partir del 1.7 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 SB, que se devenga siempre que el índice de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5%, considerándose absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo.
MADRID	Compromiso de abrir negociaciones tendentes a determinar los índices de absentismo adecuados, al objeto de fijar los criterios y los objetivos en la reducción de los índices. Se establece la necesidad de un seguimiento a través de la Comisión Paritaria. Complemento por mejora de la productividad. Se establece un plus por productividad mensual del 1,5% del salario de convenio, dividido en 12 mensualidades, siempre que el trabajador no tenga ausencias por más de 8 horas laborales al mes.
MÁLAGA	En caso de producirse abusos en este terreno, las partes podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que intente su solución.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN DEL ABSENTISMO
NAVARRA	Cláusula por la que las partes se comprometen a la realización de medidas, tendentes a la reducción del índice de absentismo. Las RLT deben ser consultadas en las decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que repercutan en la salud física o mental del trabajador. Efectúan una relación de supuestos no computables a efectos de absentismo.
PALENCIA	Con independencia de las acciones que en cada caso pueden adoptarse, para reducir el absentismo, se conviene que en caso de cinco o más faltas injustificadas en el año anterior al hecho causante, no se tendrá derecho al complemento en caso de baja por 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 25,11 € mensuales del 1.1. a 30.6 y 26,04 € del 1.7 al 31.12, en caso de que durante ellos el trabajador no tenga ausencia parcial o total en jornada laboral alguna. Se exhorta a las empresas y a los trabajadores a efectos de profundizar en el estudio y corrección de las causas que provocan dicha situación de absentismo.
TOLEDO	Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de las empresas que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores cooperará decididamente en la reducción del absentismo, de forma que la presencia, actividad y normalidad, hagan posibles los fines expresados.
VALENCIA	Las partes se comprometen a reducir los índices de absentismo, mediante estudios de las empresas para examinar su incidencia. Se acuerda que la presentación del parte de confirmación por el personal de baja sea obligatoria, así como la aplicación de sanciones disciplinarias, si se produjeran bajas fraudulentas.
ZARAGOZA	Cláusula íntegra del AMI.

8.6. CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL: LA SUBROGACIÓN

Los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica, bien por presión sindical, o bien porque la parte negociadora empresarial no le otorga la importancia que tiene, o porque minusvalora los efectos restrictivos que sin duda supone, están aceptando la inclusión en su articulado de cláusulas de subrogación.

Los motivos de esta proliferación de cláusulas de subrogación en un sector tan heterogéneo como el Metal son múltiples. Habría que

citar, entre otras: la generalización del fenómeno de la descentralización productiva y la globalización económica, la propia estructura de la negociación colectiva, mayoritariamente de sector provincial, en la que concurren 50 convenios provinciales, cuyo ámbito funcional comprende la industria y, cada vez con mayor peso, los servicios del Metal: instaladores de frío y calor, electricistas, talleres de reparación de automóviles y todo el extenso mundo que se engloba bajo las palabras; mantenimiento, montaje y limpieza industrial.

Estas circunstancias han originado que en los últimos años, 37 de los 50 convenios provinciales de la Industria y los servicios del Metal hayan incluido, con carácter obligatorio para las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional, cláusulas de subrogación, que operan cuando una empresa concesionaria o contratista de servicios cesa en la adjudicación de los mismos, quedando la nueva empresa adjudicataria del citado servicio o contrata constreñida a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a la contrata y lugar de trabajo, ya que, es posible, mediante una norma colectiva sectorial, establecer supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial alguna, como es el caso de la subrogación convencional en la que solo hay sustitución de mano de obra.

La subrogación convencional en la Industria del Metal se centra, principalmente y de forma casi exclusiva, en el subsector de montaje y mantenimiento, subsector en el que está muy extendida, como no podía ser de otro modo, la descentralización productiva.

En las contratas y subcontratas, a juicio de los sindicatos, es donde se evidencia para los trabajadores sus peores consecuencias sobre la estabilidad en el empleo. La solución, a su juicio, para paliar dicha descentralización productiva y evitar los efectos negativos de la misma, es establecer en los convenios colectivos provinciales cláusulas de subrogación, de forma que la nueva empresa adjudicataria herede, obligatoriamente, los trabajadores de la contrata saliente.



La argumentación sindical de que con ello se garantiza la estabilidad en el empleo es, desde luego, cuestionable. ¿Se da más estabilidad al empleo, sustituyendo a una empresa por otra en la cual se ceden exclusivamente los contratos laborales de la mano de obra? Creemos que no, ya que la protección por desempleo que ampara el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en los cambios de titularidad empresarial, desprotege el empleo y lo precariza, puesto que sustituye únicamente los trabajadores de una contrata a otra. No se da una “sucesión de empresa”, sino una “sustitución de empresa”.

Antes de entrar a analizar los principales contenidos de las cláusulas de subrogación convencional pactadas en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, debe señalarse que, si bien de forma generalizada los convenios las denominan como “cláusula de subrogación”, algunos otros se refieren a esta modalidad subrogatoria con eufemismos como “cláusulas de estabilidad en el empleo”, “cláusulas de garantía para el personal de contratas”, o “cláusula de adscripción del personal en las empresas de mantenimiento”.

No obstante, con independencia de la denominación que se otorgue a estas cláusulas y a fin de comprobar en qué medida aquella no es constitutiva de apariencia, del análisis de las cláusulas se desprende que en todas ellas su contenido, en virtud de la autonomía colectiva de las partes, es regular la subrogación de los trabajadores a la finalización de la ejecución de un contrato mercantil.

Por lo que se refiere a la delimitación del supuesto de hecho que genera la subrogación, prácticamente todas las cláusulas convencionales, como se ha dicho, están referidas de forma genérica a contratos de mantenimiento o de montaje. En algún convenio se equipara mantenimiento a limpieza industrial.

Todos los convenios cuando pactan estas cláusulas están pensando en empresas que cesan en la adjudicación de los servicios contratados con un cliente público o privado, por rescisión por cualquier causa del contrato de mantenimiento o montaje.



El problema es que no existe una definición legal o convencional sobre qué debemos entender por mantenimiento o montaje, y la que ofrece el Diccionario de la Real Academia es tan genérica que cabe de todo, al definirlo como: “conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que instalaciones, edificios, industrias, etc., pueden seguir funcionando adecuadamente”.

Algunos convenios, aunque tampoco lo definen, sí delimitan expresamente qué actividades de mantenimiento están afectadas por la subrogación.

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 mantenimiento de las empresas de los complejos Puerto y Aeropuerto; y las empresas de montaje y mantenimiento afectadas por el Convenio, cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública.

En 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, mientras que en Tarragona, se acota en la que denominan “cláusula de estabilidad en el empleo”, a los siguientes sectores: nuclear, petroquímico, de refino, tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución de energía; telecomunicación, alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público de más de 25.000 habitantes, cementeras y ciclos combinados, y parques temáticos.

En 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 40 convenios provinciales que regulan cláusulas de subrogación obligatoria, 10 la limitan a los casos de contratación con la Administración pública, así como con organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier administración pública, o con aquellas otras que, como señala el convenio de Córdoba, por su carácter estratégico el Gobierno dispone de la denominada "Acción de Oro". El resto de convenios la extienden también a la contratación privada, y 1 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 contratatas, hay convenios que extienden la obligación de subrogación a todos los trabajadores de la empresa saliente adscritos al servicio, sin hacer distinciones. Unos incluyen a los mandos intermedios, mientras que otros los excluyen, al personal directo, y al personal de apoyo administrativo, pero casi todos señalan como condición, que dichos trabajadores hayan sido contratados como fijos por la empresa saliente o bajo la modalidad contractual de obra o servicio para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

Algún convenio, los menos, hacen extensiva la subrogación a los trabajadores que se encuentren en el momento del cambio enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar.

El único convenio en el que la obligación de subrogación opera solo respecto a un porcentaje de trabajadores de la contrata, es el de Sevilla, que señala que en caso de que la contrata hubiera sido suscrita entre una empresa subcontratista, incluida en el ámbito del convenio, y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantiene la actividad objeto de la contrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50% de los trabajadores que hubieran desempeñado en la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre estos, los trabajadores de mayor antigüedad.

En Salamanca si no se tuviera necesidad de toda la plantilla, la subrogación solo opera para los trabajadores que la empresa entrante necesite, teniendo el resto solo un derecho preferente de contratación.

En Valencia se pacta que, siempre y cuando los contratos licitados impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse, el convenio dará cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación y todo ello siempre que se trate de contratos licitados según la clasificación que establece la Ley de Contratos del Sector Público.

En Valladolid se establece que la subrogación comprende a los trabajadores contratados para la función de mantenimiento o realización de tareas específicas de la contrata, siempre que así conste en el contrato por obra o servicio. No obstante, si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando los trabajos objeto de la contrata, la empresa entrante deberá, en este caso, subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la empresa cesante.

Así pues, la mayoría de los convenios regulan un régimen muy amplio en relación a la inclusión de los trabajadores en activo en la

contrata, con independencia de su modalidad contractual, aunque son bastantes los que exigen que se trate de trabajadores eventuales y de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, etc.). Un convenio, el de Cádiz, incluye a los trabajadores con contrato de interinaje (maternidad o enfermedad), la subrogación en este caso es de ambos, del sustituto y del sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de este se extinga el contrato de interinidad y cese el trabajador sustituto.

La subrogación, lógicamente se encuentra sometida en casi todos los convenios del Metal al cumplimiento de requisitos, entre los que cabe citar, por su importancia delimitadora, el de la antigüedad de los trabajadores en la contrata, antigüedad que oscila entre 6 meses (7 convenios) y un año, inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la nueva adjudicación.

Algunos convenios señalan, que así mismo procede la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincide, aunque aquella fuera inferior a la exigida al trabajador.

En Segovia y Palencia se señala que no desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a seis meses. Así como cuando la empresa saliente, o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se habían iniciado por un nuevo contratista o con personal, contratado a tal efecto, por la empresa principal en el plazo de los seis 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 al personal afectado y a los representantes de los trabajadores la resolución de la contrata, debiendo entregar dicha documentación en un plazo que oscila entre siete, diez y quince días, a la nueva empresa adjudicataria.

La documentación debidamente diligenciada que debe facilitarse obligatoriamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio, consiste en casi todos los convenios en:

- Una relación de los trabajadores a los que alcanza el derecho a la subrogación, en la que conste que se ha recibido de la empresa cesante su liquidación-finiquito correspondiente. En algunos convenios se exige el detalle de la antigüedad de los trabajadores, salarios, categoría profesional, jornada, horario y vacaciones.
- Los contratos individuales o sus prórrogas.
- Fotocopia del TC1 y TC2 de los últimos 3 o 6 meses.
- Certificado del INSS de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

Respecto a la responsabilidad empresarial por deudas de la empresa cesionaria, la mayoría de los convenios provinciales no efectúan ninguna regulación, a lo sumo se limitan a señalar que la empresa adjudicataria saliente es la única responsable del pago de haberes, salario, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones y cuotas a la Seguridad Social, que pudieran corresponder a los trabajadores hasta la fecha que la empresa cesante deje de prestar el servicio.

Nada se dice de lo que ocurre en caso de incumplimiento de los requisitos formales, si se paraliza o suspende la subrogación, si bien debemos entender que el incumplimiento implica la no asunción del personal por parte de la nueva empresa adjudicataria.

Conviene también que los negociadores, tanto sindicales como empresariales, tengan en consideración y valoren en su justo término, el hecho de que la introducción de estas cláusulas convencionales podrían suponer conductas oclusivas o restrictivas prohibidas por la Ley 15/2007, de Defensa de la Competencia, sancionables como infracción muy grave por la Comisión Nacional de la Competencia. El procedimiento sancionador en materia de conductas prohibidas por

dicha Ley puede iniciarse mediante denuncia formulada por cualquier persona física o jurídica.

El convenio de Cantabria, aunque no fija una cláusula de subrogación, remite al art. 44 del ET y establece una preferencia de contratación de los trabajadores contratados temporalmente en la empresa cesante, que hubieran desempeñado las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre estos los trabajadores de mayor antigüedad.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), con entrada en vigor el 9 de marzo de 2018, introduce numerosas novedades laborales, regulándose los requisitos que deben cumplir las ofertas para contratar con el Sector Público, bajo la garantía general de que los mismos no pueden ser anormalmente bajos o reducidos por no cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, laboral o social, de manera que desaparece el anterior criterio de adjudicación de “oferta económicamente más ventajosa” (a pesar de que este es el criterio de referencia en la Directiva 2014/24/UE que transpone la LCSP).

En relación con la subrogación, la nueva LCSP amplía tanto el alcance de esta y los supuestos en que así se establezca por el propio contrato, como los siguientes:

- Cuando así lo disponga una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

En estos supuestos el órgano de contratación debe facilitar en el pliego la información sobre las condiciones de los contratos de trabajo objeto de subrogación. La empresa que venga efectuando la prestación objeto del contrato debe aportar un listado de los trabajadores afectados por la subrogación, indicando el convenio colectivo que le es de aplicación, la categoría profesional, el tipo de contrato, la jornada laboral, la antigüedad, el vencimiento del

- contrato y el salario bruto del trabajador, así como los acuerdos aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.
- Cuando la anterior adjudicatoria sea un Centro Especial de Empleo, la nueva debe subrogarse como empleador en todos los trabajadores con discapacidad, que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del contrato.
 - Cuando haya revisión del servicio público, el organismo público está obligado a la subrogación de los trabajadores que lo prestaban, si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

El pliego de cláusulas administrativas particulares debe contemplar la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación y de las cotizaciones sociales devengadas, aunque se resuelva el contrato y los trabajadores sean subrogados por el nuevo contratista. El nuevo contratista en ningún caso correrá con esta obligación.

Entre los criterios de adjudicación del contrato, a partir del 9 de marzo de 2018, se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos sociales:

- Fomento de la integración social o socio-laboral de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social.
- Subcontratación con Centros Especiales de Empleo o empresa de inserción.
- Planes de Igualdad.
- Fomento de la contratación femenina.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Mejora de las condiciones laborales y salariales.
- Estabilidad en el empleo.
- Mayor contratación de trabajadores para ejecutar el contrato.
- Formación y promoción de la salud y seguridad en el trabajo.



La nueva LCSP impone que la normativa de referencia para las empresas que quieran optar a licitaciones públicas sea el convenio colectivo sectorial, en contra del principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa, sobre el que prevalecen. Con esta medida se pretende evitar mermas en las condiciones laborales en el ámbito del Sector Público. Así, el presupuesto base de la licitación (esto es, el límite máximo de gastos) deberá desglosar los costes salariales estimados a partir del convenio colectivo sectorial y los pliegos de cláusulas administrativas particulares deben incluir, en todo caso, la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales conforme a dicho convenio colectivo sectorial.

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

- Los pliegos debe constar que la empresa cumple las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio sectorial de aplicación (art. 122).
- Las ofertas anormalmente bajas: se debe revisar el posible incumplimiento por el empresario de los convenios sectoriales (art. 149).
- La ejecución del contrato: se establecen penalidades 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, por tanto, del procedimiento de licitación 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 ETT o lo imponga un convenio colectivo, los pliegos no tendrán tal facultad.



La Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 ha introducido un cambio muy relevante en la doctrina sobre la subrogación convencional.

Hasta dicha Sentencia, el Tribunal Supremo había mantenido una sólida doctrina consistente en que cuando el nuevo titular de una contrata sustentada exclusivamente en la mano de obra se hacía cargo de los trabajadores de la empresa saliente por imperativo convencional, la naturaleza de la subrogación dependía de las partes negociadoras, siendo el propio convenio quien configuraba el régimen jurídico, la extensión y los límites de ese mandato, sin que dicho supuesto resultara afectado por el art. 44 ET.

A raíz de la STJUE, de 11 de julio de 2018, el Tribunal Supremo ha modificado su doctrina, señalando que el origen convencional de la asunción de una parte significativa de la plantilla no puede servir para obviar los efectos de la subrogación empresarial (asunción de derechos y obligaciones de la empresa saliente).

En definitiva, en aquellos casos en los que la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo comporte una sucesión de plantilla, deberán aplicarse las obligaciones establecidas en el art. 44 ET, por lo que la nueva empresa contratista responde solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por la saliente.

Los convenios colectivos deberán adaptarse a la nueva interpretación. Igualmente, es imprescindible que exista un flujo de información completa y transparente entre la empresa entrante y la saliente respecto a los trabajadores afectados, sus condiciones laborales y las deudas existentes, ya que ello permitirá al nuevo adjudicatario del servicio valorar su interés económico en asumir la prestación del servicio y conocer el alcance de las obligaciones que supone.

CUADRO Nº 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
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 y/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.	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>La subrogación respetará las condiciones de trabajo adquiridas.</p> <p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
ASTURIAS	Mantenimiento de instalaciones.	Administraciones públicas y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores de la empresa saliente.	<ul style="list-style-type: none"> Solo los trabajadores vinculados al Mantenimiento. La empresa saliente notificará a la entrante la situación de la plantilla, nº de trabajadores, clase de contratos, antigüedad, salarios y categoría.
ALICANTE	Mantenimiento.	Administración pública, organismos públicos, hospitales públicos y universidades públicas.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Antigüedad mínima de 12 meses al servicio de las contrata. Se excluye a mandos intermedios y superiores. Comunicar a la nueva adjudicataria con 15 días trabajadores afectados.
ÁVILA	Prestación de servicios.	Cliente público o privado.	Subrogación de los trabajadores adscritos a la contrata.	<ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>A los trabajadores subrogados se les aplica el horario de la empresa entrante, sin que ello suponga modificación sustancial ni incremento de jornada.</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BADAJOZ	Mantenimiento	Entidad pública o privada.	Subrogación de los trabajadores.	<p>La empresa cesante debe preavisar documentalmente a los afectados, la resolución de la contrata y a la nueva adjudicataria, dando traslado a esta de las personas afectadas con sus contratos, las nóminas de los dos últimos meses y los TC2 de los tres últimos meses y ello 15 días naturales antes de la prestación del servicio.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No podrán subrogar trabajadores vinculados con anterioridad a un 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.
BALEARES	Mantenimiento, conservación y/o servicios de: tendidos eléctricos, generación, transporte 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 contratos 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. <p>La empresa saliente debe acreditar a la entrante en plazo de 10 días:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>En el caso de contratas con la Admón. o empresas públicas y para trabajos ajenos al Metal, se crea la categoría profesional de auxiliar de servicios.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BALEARES				<ul style="list-style-type: none"> • 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.
BARCELONA	<p>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.</p>	Entidad pública o privada	Subrogación de los trabajadores.	<p>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.</p> <p>Están afectados los trabajadores con contrato de obra o servicio en cuyos contratos consiste 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.</p> <p>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 1.3 meses; TC2; y la documentación que le sea requerida.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
BARCELONA	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; 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.			
CÁCERES	Mantenimiento.	Administración pública, organismos públicos y hospitales públicos y/o concertados.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>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.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad 1 año. • Las empresas cesante preavisa la finalización de la contrata, entregando a la entrante la siguiente documentación: <ul style="list-style-type: none"> - Contratos individuales y sus prórrogas. - Certificado de estar al corriente de pago a la S.S. - Fotocopia 12 últimas nóminas - Fotocopia TC2 de los últimos 12 meses. - Relación personal afectado. - Liquidación de haberes.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA 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 y/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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 6 meses. <p>La empresa saliente facilitará a la entrante en plazo de 15 días hábiles relación de trabajadores. La empresa entrante comunicará a la RLJ de la saliente y a la suya la relación de trabajadores a subrogar.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
CORUÑA, LA	Servicios de mantenimiento.	Administraciones públicas o empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con una antigüedad de 6 meses. Los que estén de baja por IT, si prestan servicios en la saliente. <ul style="list-style-type: none"> • 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 eléctrica, 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA 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	Mantenimiento, limpieza industrial, almacén, logística, instalación y mantenimiento fibra óptica, telefonía y planta externa.	Empresas 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.	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.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
HUESCA	Mantenimiento y montaje. Empresas de tendidos eléctricos telecomunicaciones. Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población +8.000 habitantes. Transporte ferroviario, puerto, aeropuerto y estaciones tren. ITV, gestión, explotación, mantenimiento o revisión de gas, parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.	Empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Subrogación del 60% de los trabajadores elegidos por la contratista contratados para esos fines y que lleven más de 12 meses afectos al servicio.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
JAÉN	Servicios de mantenimiento o reparación.	Administración pública, organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas por la administración.	Subrogación de los trabajadores.	
LUGO	Servicios de mantenimiento	Sector público y privado de los sectores: eólico, de 1ª y 2ª transformación de la madera, telecomunicaciones, mantenimiento y montaje líneas eléctricas, generación, transporte y distribución, sector nuclear y		

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
LUGO	Servicios de mantenimiento	petroquímico de refino, alumbrado público y semáforos de poblaciones, cementeras y ciclos combinados, parques temáticos y alumbrado 1ª y tratamiento y transformación de bauxita.	Subrogación de los trabajadores.	
MADRID	Actividades y servicios esenciales y los complementarios de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos.	Concursos públicos municipales en municipios de + 300.000 habitantes.	Subrogación, siempre que las bases reguladoras del concurso así lo exijan.	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores que lleven más de 6 meses adscritos a dichos servicios y actividades en la misma empresa. • La empresa cesante remitirá a la entrante y a la RLJ en plazo de 30 días hábiles desde la adjudicación, el cambio de titularidad, la relación de trabajadores afectados, contratos, nóminas de los último 6 meses.
MÁLAGA	Mantenimiento servicios.	Administración pública, hospitales privados y aeropuertos.	Subrogación de los trabajadores.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
NAVARRA	Mantenimiento.	Administración pública.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p>
ORENSE	Mantenimiento.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Solo los trabajadores afectos al servicio y los que se encuentren en IT, excedencia o análogo. <p>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.</p>

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
PALENCIA	Contrato de arrendamiento de servicios.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	<p>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.</p> <p>La empresa saliente en plazo de 7 días debe entregar a la entrante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
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.	<p>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.</p> <p>Trabajadores interinos hasta que cese la causa.</p> <p>También los trabajadores fijos discontinuos, con una antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2º grado de consanguinidad o afinidad.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
SALAMANCA	Contrato de servicios, conservación y/o mantenimiento de instalaciones.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> No son subrogables los trabajadores vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los del servicio finalizado, en los últimos 12 meses, ni los trabajadores con antigüedad inferior a 12 meses. La cesante debe acreditar a la nueva adjudicataria relación de trabajadores afectados con sus contratos diligenciados, nóminas y TC2 de los últimos 12 meses. Si no se tuviera necesidad de toda la plantilla, se subroga solo en los trabajadores que necesite, teniendo el resto derecho preferente de contratación. La subrogación no resulta de aplicación cuando en la contrata se hubiesen empleado en los 12 meses anteriores a su término una media de diez o menos trabajadores por parte de la empresa saliente.
SEGOVIA	Contrato de arrendamiento de servicios.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	<p>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.</p> <p>La empresa saliente debe entregar a la nueva adjudicataria en plazo máximo de 7 días:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
SEVILLA	Mantenimiento.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Que la empresa saliente lleve al menos 6 meses presentando el servicio. • Solo trabajadores que lleven más de 6 meses y hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en el contrato, salvo que se acredite que el trabajador está adscrito al servicio. • La empresa cesante debe preavisar documentalmente al personal afectado y a la empresa entrante, el número de afectados con sus contratos, nóminas y TC2 de los últimos 6 meses. • Cuando la contrata sea con una empresa privada, la entrante debe otorgar preferencia de ingreso al 50% de los trabajadores por orden de antigüedad y se den el resto de requisitos citados.
TARRAGONA	Contrato de mantenimiento con: <ul style="list-style-type: none"> • El sector nuclear, petroquímico, refino, tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución. 		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 Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
TARRAGONA	<ul style="list-style-type: none"> • Telecomunicaciones • Alumbrado público y semáforos en poblaciones de + 25.000 habitantes • Cementeros y ciclos combinados • Parques temáticos. 		Subrogación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • 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; 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 + 8 meses. • La empresa cesante comunica a la entrante, a la RLT o a las afectadas, sino existe esta, en el plazo de 15 días la relación de trabajadores, contratos y documentos de cotización.
TERUEL	Contrato entre empresa auxiliar y la principal.	Administración pública o empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	La subrogación se produce si hay continuidad en las funciones. La continuidad se produce aun cuando haya un intervalo de hasta 3 meses entre la terminación de las funciones de la saliente y el comienzo de la entrante. Si a la terminación del cometido de una empresa auxiliar asumiere la actividad la empresa principal, los trabajadores de aquella tienen preferencia para obtener empelo en la principal, si esta hubiese de admitir.

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
TOLEDO	Contratos de mantenimiento o conservación.	Administración pública, hospitales públicos, organismos	Subrogación trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> 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.			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.	<p>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.</p> <p>La empresa cesante debe acreditar a la entrante relación de trabajadores afectados, nóminas y TC2 de los últimos 12 meses.</p> <p>Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio, tendrán que tener una antigüedad de más de 1 año.</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	TIPO DE SERVICIO O CONTRATO	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA EL SERVICIO O CONTRATO	COMPROMISO DEL NUEVO ADJUDICATARIO	REQUISITOS
VIZCAYA	Mantenimiento.	Administración pública y empresas privadas.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores de mantenimiento de +6 meses. La empresa cesante deberá comunicar a la entrante con 15 días.
ZAMORA	Mantenimiento.	Administración pública.	Subrogación de los trabajadores.	Trabajadores con 1 año de antigüedad prestando el servicio. La empresa saliente debe entregar a la entrante copia de los contratos y de 3 últimas nóminas y TC2.
ZARAGOZA	Mantenimiento y montaje. Empresas de tendidos eléctricos telecomunicaciones. Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población +8.000 habitantes. Transporte ferroviario, puerto, aeropuerto y estaciones tren. ITV, gestión, explotación, mantenimiento o revisión de gas, parques eólicos, fotovoltaicos y de energías renovables.	Empresas públicas.	Subrogación de los trabajadores.	Subrogación del 60% de los trabajadores elegidos por la contratista contratados para esos fines y que lleven más de 12 meses afectos al servicio.

8.7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Con la denominación de “ceses” o “ceses voluntarios” la mitad de los convenios provinciales fijan plazo de preaviso para los supuestos de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, asumiendo así el papel que les otorga la norma estatutaria (art. 49.1.d).

La obligación de preavisar que incumbe al trabajador aparece en los convenios haciéndose depender de un plazo de tiempo fijo, que varía en función inversamente proporcional a la clasificación profesional del trabajador, existiendo un grado de diversificación considerable en el mismo que se concreta en el establecimiento de uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis o hasta siete niveles distintos. En algún convenio el plazo de preaviso se hace depender de otros factores, como por ejemplo, la duración del contrato de trabajo.

Junto con los plazos, los convenios prevén las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, disponiendo, que la empresa podrá descontar de la liquidación una cantidad equivalente al salario diario por cada día de retraso en el aviso, a la hora de abonar el finiquito.

Como corolario del cumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar, la empresa debe liquidar las cantidades adeudadas, estableciendo algunos convenios que el incumplimiento de esta obligación empresarial se somete a iguales consecuencias económicas que las señaladas para los supuestos de falta de preaviso.

Respecto al finiquito, algunos convenios, además de establecer su efecto liberatorio señalando que no afecta a las deudas salariales pendientes de devengo, concretan el establecimiento de un modelo de finiquito a utilizar obligatoriamente, que debe ser visado por la autoridad laboral o al menos por los órganos de representación de

los trabajadores, señalando que el incumplimiento de tales exigencias se traducen en la falta de validez y eficacia de la liquidación efectuada.

También suele exigirse que la entrega del finiquito se efectúe con una determinada antelación o que en el momento de la firma, el trabajador cuente con la presencia o la supervisión de un representante de los trabajadores.

CUADRO Nº 41 PLAZOS DE PREAVISO

PROVINCIA	PLAZO
ÁLAVA	Obreros 15 días
	Subalternos 15 días
	Auxiliar y Aspirantes administrativos 15 días
	Oficial administrativo 1 mes
	Jefes y Titulados administrativos 2 meses
	Técnicos no titulados 2 meses
	Técnicos titulados 2 meses
ALBACETE	15 días naturales.
ÁVILA	Técnicos de grado medio. 2 meses
	Resto de personal 15 días
BALEARES	Obreros no cualificados 15 días
	Administrativo 1 mes
	Jefes o Titulados administrativos 2 meses
	Técnicos no titulados 2 meses
	Técnicos titulados 2 meses
BARCELONA	Grupos 6, 7 y 8 15 días
	Grupos 4 y 5 1 mes
	Grupo 1, 2 y 3 2 meses
CÁDIZ	Técnicos Titulados 1 mes
	Técnicos no Titulados 1 mes
	Jefes o Titulados administrativos 1 mes
	Administrativos, subalternos y obreros 12 días

Prestaciones Complementarias, Mejoras Sociales y Otras Peculiaridades

PROVINCIA	PLAZO
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
CORUÑA, LA	Personal titulado 1 meses
	Resto de persona 15 días
CUENCA	15 días naturales.
GERONA	Personal directivo y técnico 2 meses
	Personal administrativo 1 mes
	Resto 15 días
GUADALAJARA	Grupos 1 y 2 2 meses
	Grupos 3 y 4 1 mes
	Grupos 5, 6 y 7 15 días
GUIPÚZCOA	Obreros 15 días
	Subalternos 15 días
	Administrativos 1 mes
	Jefes o Titulados administrativos 2 meses
	Técnicos no titulados 2 meses
	Técnicos titulados 2 meses
HUESCA	Grupos 1, 2 y 3 2 meses
	Grupos 4 y 5 1 mes
	Grupos 6, 7 y 8 15 días
LEÓN	Contratos de menos de 1 año 7 días
	Contratos de más de 1 año 15 días
	Aplicable tanto a las empresas, como a los trabajadores.
LÉRIDA	Grupos 6, 7 y 8 15 días
	Grupos 3, 4 y 5 2 meses
	Grupos 1 y 2 3 meses
LUGO	Técnicos 30 días
	Empleados u Operarios 15 días
MADRID	Jefes, Técnicos y Titulados 1 mes
	Resto 15 días
NAVARRA	Obreros 15 días
	Subalternos 15 días
	Administrativos 1 mes
	Jefes o Titulados administrativos 2 mes
	Técnicos no titulados 2 meses
	Técnicos titulados 2 meses

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PLAZO
PALENCIA	15 días
PONTEVEDRA	Técnicos no titulados 30 días Empleados y operarios 15 días
RIOJA, LA	Grupos 1 60 días Grupos 2, 3 y 4 30 días Grupos 5, 6 y 7 15 días
SEVILLA	Técnicos/administrativos 15 días
SORIA	Obreros y subalternos 15 días Administrativos y personal de oficio 1 mes Resto de categorías 2 meses
TARRAGONA	Grupos 8, 7 y 6 8 días Grupos 1, 2, 3, 4 y 5 15 días
TERUEL	Grupos 1, 2 y 3 2 meses Grupos 4 y 5 1 mes Grupos 6, 7 y 8 15 días
TOLEDO	Contratos duración determinada (excepto interinidad) mayores de 1 año ... 15 días Contratos duración menor de 1 año 3 días
VALENCIA	Grupos 5, 6, 7 y 8 15 días Grupos 3 y 4 1 mes Grupos 1 y 2 2 meses
VALLADOLID	15 días naturales
VIZCAYA	Obreros 15 días Subalternos 15 días Administrativos 1 mes Jefes o Titulados administrativos Técnicos no titulados o Titulados superiores y medios 2 meses
ZAMORA	Personal de oficio, peones y especialistas 15 días Administrativos 1 mes Técnicos titulados y no titulados 1 mes
ZARAGOZA	Grupos 1, 2 y 3 2 meses Grupos 4 y 5 1 mes Grupos 6, 7 y 8 15 días



CAPÍTULO 9

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO





9.1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La regulación de las modalidades de contratación es una materia reservada por el art. 84.4 ET y el art. 11.1 del CEM al ámbito estatal de negociación.

No obstante, como el CEM no agota las remisiones normativas a la negociación colectiva de esta materia, los convenios colectivos provinciales regulan aspectos concretos de la misma.

Todo lo señalado en este Capítulo se refiere a la regulación estatutaria anterior al RD-L 32/2021 de la reforma laboral.

Los convenios del Sector en esta materia realizan declaraciones generales y programáticas, en ocasiones de carácter voluntarista, sobre promoción y política de empleo, reconociendo como objetivo principal, el fomento de la contratación estable de los trabajadores, ya que señalan que esta favorece la capacidad de planificación de las empresas y la seguridad de los trabajadores, y todo ello sin perjuicio de la necesidad de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales del mercado. Esas disposiciones suelen pronunciarse sobre las líneas generales de empleo, manifestando una apuesta decidida por el empleo estable y el fomento del mismo.

Es frecuente igualmente, que los convenios provinciales recomienden a las empresas, que en la medida de lo posible tiendan a la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Algunos incluso llegan tan lejos que establecen cuál debe ser la cuantía mínima de plantilla fija en las empresas (Córdoba en el 40%, La Coruña el 60%, entendiendo por plantilla total la media de los últimos 30 meses, Lugo, en el 50% para 2019, para empresas de más de 3 trabajadores.

En Pontevedra se establece la obligación de que la plantilla mínima fija de las empresas durante la vigencia del convenio sea del 50%. Entendida como plantilla total, la media de los últimos 24 meses.



Baleares, establece que el 75% de las nuevas contrataciones se realizarán bajo la modalidad de fijos.

En La Coruña o Lugo se establecen también porcentajes de conversión de contratos temporales en indefinidos de fomento de empleo. En La Coruña si se trata de contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas), el porcentaje de conversión de estos contratos será del 40% y si son contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, el porcentaje de conversión será del 25%. En Lugo las empresas de más de 3 trabajadores deben contar con un porcentaje de trabajadores fijos del 50%, tomándose como referencia los últimos 24 meses. Se exceptúan las empresas de nueva creación y aquellas que durante la vigencia del convenio aumenten el personal en al menos un 30%, estas empresas disponen para el cumplimiento de dicho objetivo de un período de carencia de 2 años. En Cuenca el porcentaje de contratos indefinidos que deben tener las empresas de 10 a 50 trabajadores o de más de 50, es del 30% y 35%, respectivamente, no computándose a estos efectos los contratados como interinos, en formación y/o prácticas, ni los de relevo. Otros señalan que mientras dure el alto índice de desempleo solo se pueden realizar contratos por un mínimo de 6 meses, o que la duración mínima de los contratos será de doce meses, excepción hecha, en estos últimos, de aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable.

En Tarragona los contratos que acrediten un índice de fijeza en sus plantillas del 75% o superior, de un número (56, 64 o 72) de horas de flexibilidad en los 12 meses siguientes a la constatación del índice. Del cómputo se excluyen los contratos eventuales y los de obra o servicio. La RLT y la Dirección de la empresa analizarán si una serie de contratos temporales de primer empleo joven, de exclusión social, violencia de género, a tiempo parcial con vinculación formativa, con discapacitados y contratos de interinidad con sustitución de un trabajador con contrato temporal. Este índice de estabilidad es de



aplicación, salvo acuerdo entre las partes, a empresas de más de 250 trabajadores.

En Jaén se establece la obligación empresarial de entregar los planes de empleo y contratación a la RLT con carácter previo a su ejecución con expresión de motivos en aquellos casos en que esta vaya a ser realizada con una modalidad temporal.

Algunos convenios van más allá de las declaraciones globales y, con el objetivo de incentivar la contratación estable y reducir la temporalidad, establecen medidas disuasorias y penalizaciones, en forma de pluses de eventualidad e indemnizaciones a la terminación de los contratos temporales en general, o de aquellos cuya duración sea inferior a un número determinado de días, o fijan el número o porcentaje máximo de contratos temporales que se pueden realizar en función del personal en plantilla.

Las indemnizaciones por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, se encuentran generalizadas en los convenios provinciales del Sector tanto para los contratos eventuales, como para los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos. En muchos de ellos se establecen cuantías que superan a la fijada en el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo desde un día de salario por mes efectivo de trabajo, hasta los que conceden 12, 14, 15, 16 o 20 días de salario por año de servicio como ocurre en Pontevedra, o una cantidad lineal en euros, que en caso de que se convierta en indefinido (el contrato eventual) la empresa puede resarcirse del importe pagado, de común acuerdo con el trabajador, siempre que se respete la antigüedad del trabajador.

En el convenio de Pontevedra como compensación de eventualidad para todas las modalidades de contrato temporal existe una cantidad mensual (equivalente a 20 días por año trabajado) recogida en tablas, que las partes firmantes denominan “ compensación eventualidad por



mes trabajado”. Si el contrato en cuestión se convierte en indefinido y se respeta la antigüedad del trabajador, la empresa podrá resarcirse del importe pagado por este concepto y de común acuerdo con el trabajador.

En algunos convenios provinciales la indemnización alcanza a todos los contratos temporales sin distingos: así, en Almería los que tengan una duración inferior a 360 días perciben un plus extrasalarial de un día por mes completo o fracción de mes superior a 15 días, al no poder acogerse a la prestación por desempleo; en Cuenca la indemnización que se fija por la extinción del contrato temporal es de 10 días por año; en Granada la indemnización consiste en un día de salario por mes efectivo de trabajo, computándose a estos efectos la fracción de semana o de mes como unidad completa. Otros convenios que establecen una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado son Cáceres, Cádiz, Córdoba Las Palmas, Tarragona (salvo que se convierta el contrato en indefinido) o Toledo (para contratos de duración hasta 6 meses).

En otros como Asturias los contratos de duración determinada de hasta un máximo de doce meses, perciben un 12% del salario por día trabajado.

En Lugo, la indemnización es de 10 días de salario por año de servicio, si el porcentaje de trabajadores fijos representa el 50% o más de la plantilla, o de 14 días de salario por año de servicio si es inferior al 50%, según el porcentaje de trabajadores fijos con relación al total de la plantilla.

En La Coruña, se le abonará a los trabajadores con contratos no indefinidos, excepto casos de conversión del contrato eventual en indefinido, 16 días de salario por año, pudiendo resarcirse la empresa del importe en caso de conversión en indefinido, posibilidad que también contempla el convenio de Pontevedra, donde la indemnización es de 20 días de salario por año.



En Cádiz para los contratos temporales, excluidos los de interinaje, formación y prácticas, se fija un plus anual, como en el caso de Cáceres, donde también se establece un plus de empleo estable.

En Huesca el trabajador contratado eventual, interino o por duración determinada, percibe, sino pasa a fijo o la rescisión es voluntaria, un plus de eventualidad por día efectivamente trabajado, a excepción de los contratos de formación y en prácticas y aquellas modalidades de contratación que tengan bonificaciones o exenciones, o se trata de contratos temporales cuya indemnización y cuantía global es superior al plus señalado. El plus se incrementa cada año en igual porcentaje que el resto de los salarios.

En Teruel las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de 15 días.

Por último, en Valencia la indemnización es de 12 días de salario por año y en Castellón asciende a 18 días.

Son numerosos los convenios que reiteran de forma literal lo establecido en la normativa sobre la forma del contrato, el contenido mínimo de este, la entrega de la copia básica a la representación de los trabajadores, e incluso la obligación de entregar los planes de empleo y contratación a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución, con exposición de motivos en aquellos casos en que esta vaya a ser realizada mediante una modalidad temporal.

Casi todos los convenios provinciales establecen en su articulado funciones de seguimiento y medidas de control, otorgando esta labor a un órgano colegiado de carácter paritario (Comisión Mixta, Comisión de Empleo y Contratación, etc.), cuyas competencias van desde las meramente informativas, a las que posibilitan la adopción de sanciones por el incumplimiento de las medidas establecidas

sobre la materia. Como se ha señalado, el control de los instrumentos expuestos suele concretarse en la obligatoriedad de que la empresa notifique los contratos efectuados, su duración, los sujetos contratados y la modalidad utilizada.

Debe señalarse también, que es muy normal en los convenios provinciales, la práctica poco conveniente de reproducir de manera literal disposiciones legales o reglamentarias, o hacer remisiones en algunos casos a normas expulsadas del ordenamiento jurídico por derogación expresa de otras posteriores, prácticas que hay que corregir, para que la inercia negociadora y los efectos de la ultraactividad, no permitan la pervivencia en los convenios de textos derogados o modificados.

Por lo que se refiere a la extinción del contrato y, con independencia de la que se produce por dimisión del trabajador o cese voluntario, jubilación forzosa, etc., esto es, al despido, la práctica negocial en el Sector es que esta materia no suele ser objeto de atención significativa, a excepción de Guipúzcoa que entra a regular los efectos económicos del despido por causas objetivas, estableciendo la cuantía de las indemnizaciones a percibir:

- a) Para los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad en la empresa: veinte días de su salario por año de servicio o fracción de año.
- b) Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa entre 5 y 10 años: 25 días de su salario por año de servicio o fracción de año.
- c) Para los trabajadores de más de 10 años: 30 días de su salario por año de servicio o fracción de año.

Este convenio señala que en caso de acuerdo entre las empresas y los trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), la indemnización que se acuerde no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad,

excepto si se trata de empresas en suspensión de pagos o quiebra. En Álava se conceden a los representantes de los trabajadores que intervengan en la discusión y tramitación de ERE hasta 5 horas más sobre las que tuvieran reconocidas.

En el resto, los pocos convenios que entran en esta materia lo hacen para realizar aclaraciones de orden procedimental, que bien se limitan a reproducir exigencias legales, o bien aspectos relativos a la notificación al trabajador, a los derechos de información y consulta, o a las negociaciones con los representantes de los trabajadores.

Así, en Pontevedra el empresario debe entregar una memoria explicativa sobre la causa de la extinción del contrato por causas objetivas, tanto al trabajador, como a los representantes de los trabajadores. Estos pueden emitir informe motivado, sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, sobre la decisión empresarial y la causa alegada, en el plazo de 4 días hábiles y, si no hubiera representación legal, el trabajador podrá facilitar copia de la memoria explicativa y de la comunicación a alguna de las centrales sindicales firmantes del convenio para que emita en igual plazo informe sobre el hecho, para unirlo al expediente. En todo caso, este procedimiento no interrumpe los plazos previstos en el art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En Madrid, y en caso de despido disciplinario del art. 54 del Estatuto, la empresa debe notificar el despido mediante escrito que refleje los hechos, la causa y el día en que surte efectos, notificación que debe firmar el trabajador y si se niega, se extenderá diligencia de entrega firmada por dos testigos, siendo informados tanto de la falta cometida, como de la extinción laboral los representantes de los trabajadores para que manifiesten lo que estimen conveniente. En Segovia el cumplimiento de este requisito será de necesaria observancia para que el despido sea jurídicamente válido. Cuando se produzca el despido con infracción de los requisitos formales que establece el art. 55.1 del Estatuto (notificar por escrito las causas y



la fecha que causará efecto, notificar y dar audiencia previa a los Delegados Sindicales si el trabajador está afiliado), o se encuentra el contrato suspendido (IT, maternidad, etc.) y si este es declarado improcedente, la opción entre readmisión e indemnización la tiene el trabajador.

En Navarra se crea una bolsa de empleo, formación y recolocación de trabajadores afectados por el art. 51 del ET a la que deben inscribirse los trabajadores que extingan su contrato por las causas previstas en el mismo, además de en el Servicio Público de Empleo. Las empresas realizarán sus nuevas contrataciones preferentemente con trabajadores incluidos en esta bolsa de recolocación y formación profesional continua.

Para facilitar la adquisición y mantenimiento de la especial cualificación profesional y la idoneidad para el empleo y para la recolocación, las empresas deberán de forma previa a toda contratación comunicar a la Comisión Paritaria, sus necesidades de personal y los perfiles profesionales, académicos y titulaciones de los nuevos empleos. Las empresas realizarán sus nuevas contrataciones preferentemente con trabajadores incluidos en la bolsa. Los trabajadores están obligados a realizar las acciones formativas que se establezcan.

Son igualmente frecuentes en los convenios del Sector las cláusulas sobre “pluriempleo”, cuyo objetivo es el control de las situaciones de pluriactividad como mecanismo de reparto del empleo existente. No obstante, el ordenamiento jurídico no limita la posibilidad de que un mismo trabajador pueda aunar varios contratos a tiempo completo. Si bien es verdad que muchos convenios están pensando en combatir situaciones de trabajo “sumergido” al margen de la legalidad, evitando situaciones de intrusismo y competencia desleal de estos trabajadores respecto a las nuevas empresas.

Algunos convenios como Burgos, Zamora, y Cádiz, distinguen dentro del pluriempleo, entre trabajadores que tienen actualmente un



contrato a tiempo completo en vigor, de aquellos cuya relación laboral es a tiempo parcial y no supera el 50% de la jornada habitual. También suelen excluirse a los trabajadores que han optado por la jubilación parcial o anticipada.

En La Coruña solo se puede recurrir a la contratación con empresas de servicios para la realización de actividades que figuren en el ámbito funcional del convenio.

En Lugo regulan un denominado “Contrato fijo de obra”, para las empresas que cuenten con la tasa de estabilidad del 50%, para realizar servicios en una misma empresa en distintos centros de trabajo, dentro de la misma provincia y con una duración máxima de tres años consecutivos. Este contrato tiene una indemnización de:

- Tasa de estabilidad ≥ 60 : 30 días salario por año
- Tasa de estabilidad ≥ 70 : 25 días salario por año
- Tasa de estabilidad ≥ 80 : 15 días salario por año

Las referencias a las ETT suelen hacerse en términos negativos. En la mayoría de los convenios que hacen mención a las mismas, subyace una visión de estas que no se corresponde ni con la realidad, ni con su exhaustiva regulación normativa, por lo que las reticencias existentes hacia los contratos de puesta a disposición carecen de sentido y oportunidad.

Llama igualmente la atención la aparición en algunos convenios provinciales de cláusulas sobre subrogación empresarial, que si bien se circunscriben en principio a las actividades de mantenimiento y limpieza industrial, tienden a extenderse a todas las actividades de contratas y subcontratas.

En definitiva, en términos generales, la regulación convencional de las cláusulas de promoción de empleo y de las modalidades contractuales en los convenios colectivos provinciales del Sector se ha venido

desarrollando como cláusulas de garantía, como mecanismos de protección al trabajador, de manera que es frecuente la aceptación en muchos casos de limitaciones y mayores rigideces que las legalmente establecidas en la materia.

Sobre esta materia que está reservada en exclusiva por el art. 84.4 del ET al ámbito estatal de negociación, los negociadores de los convenios colectivos provinciales deben tener en consideración la regulación que de la misma se efectúa en el Capítulo IV del CEM, ya que las cláusulas contenidas en los convenios o acuerdos colectivos de niveles inferiores al estatal habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, dejando a salvo lo establecido el art. 84.2.e) del ET.

En relación con el tratamiento otorgado por los convenios colectivos provinciales a las distintas modalidades contractuales, la situación es como sigue:

Contrato eventual

Prácticamente todos los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica modifican la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se pueden realizar, en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir.

Algunos convenios concretan que debe entenderse por actividad normal de la empresa, señalando que son aquellos períodos en que cualquier empresa necesita la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder así hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejan sus circunstancias de producción (Burgos).

El convenio de Gerona es el que establece una definición más precisa, adecuando esta modalidad contractual a las condiciones singulares del Sector, señalando que: “El sector metalúrgico resulta

fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Es necesario pues, enmarcar este sector en un amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que comportan transitoriamente acumulaciones de trabajos o excesos de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal en los ciclos cambiantes de la economía. Por lo que las partes firmantes del convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación de este contrato adaptándolo a las condiciones singulares del sector metalúrgico. Se entiende pues que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos) que fundamentan la temporalidad de esta contratación por la declaración expresa de las partes en el contrato individual. En consecuencia, deberá hacerse una expresa remisión a este artículo en la formalización del contrato individual de trabajo para tener cumplidos los requisitos legales para que el contrato tenga plena validez y eficacia”.

En desarrollo de la habilitación que efectúa el Estatuto de los Trabajadores, como se ha dicho, todos los convenios del Sector han procedido a la ampliación de los períodos de referencia legal, tanto de la duración máxima, como del espacio de tiempo dentro del cual pueden concertarse, en ambos casos hasta el período máximo legal permitido, esto es, 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contando a partir del momento en que se produzcan las causas de la contratación.

La excepción a dicha norma se encuentra en los convenios de Lérida y Guipúzcoa que la establecen en 12 meses en período de 16 meses.

Algunos convenios (Álava, Baleares, Barcelona, Pontevedra, La Rioja, Sevilla, Tarragona y Vizcaya), a los solos efectos de la aplicación de dichos períodos, proceden a modificar el ámbito de sus convenios, para incluir en los mismos a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad siderometalúrgica, tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios,

ya que la habilitación estatutaria para modificar la duración de estos contratos es para los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, para los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

Igualmente, se establecen en relación con la utilización de esta modalidad contractual, mejoras, controles y limitaciones en relación con el volumen de contratos a realizar de esta modalidad y la plantilla total de la empresa, así como, indemnizaciones a la finalización de la relación laboral.

Así, en Albacete se establece el compromiso de que en las empresas del Sector no se supere el límite del 25% de contratación eventual; en Almería las partes acuerdan que, en las empresas con más de 25 trabajadores, el volumen de esta modalidad contractual no puede superar el 40% de la plantilla total de la empresa; en Cádiz el personal eventual no podrá exceder el 20% de la plantilla de trabajadores fijos. En Guadalajara, las partes recomiendan que las empresas del convenio convengan una eventualidad en sus plantillas no superior a un 20% en el cómputo anual.

Cantabria traslada a las empresas con convenio propio la negociación de un porcentaje de conversión de estos contratos en indefinidos.

En Córdoba las empresas se comprometen a mantener como mínimo un volumen de trabajadores fijos del 40% durante la vigencia del convenio, no considerándose a efectos del cómputo o determinación del porcentaje mínimo de fijos en relación con el volumen total de empleo, los contratos de fijos discontinuos, los que tengan por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo, y los contratos para formación y prácticas.

En Guipúzcoa la ampliación de la duración de los contratos eventuales no puede hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición para atender exigencias circunstanciales del mercado,

acumulación de tareas o exceso de pedidos, que puedan concertarse entre las empresas con ETT.

En La Coruña y en Lugo, las empresas deberán convertir como mínimo un porcentaje, respectivamente de estos contratos en contratos indefinidos de fomento de empleo; en Pontevedra se establece como plantilla fija mínima de las empresas el 30% de la plantilla total, entendiéndose por plantilla total la media de los últimos 24 meses, al igual que en La Coruña, donde las partes establecen una plantilla fija mínima en las empresas del 60% de la plantilla total. En Lugo, el 20% de los contratos eventuales.

En León el porcentaje de trabajadores contratados por duración determinada no podrá superar el 25% del total de la plantilla sin que a estos efectos computen los contratos de interinidad, relevo y tiempo parcial derivados de jubilaciones parciales, ni los de obra o servicio determinado.

En Sevilla los trabajadores percibirán, además de las retribuciones del personal de plantilla, un 20% sobre el salario mínimo del Convenio para el personal cuya permanencia en la empresa no exceda de 30 días, salvo si su cese se produce en el período de prueba o por voluntad propia, y para aquellos cuya permanencia excediera los 30 días, una indemnización de 7 días de las columnas A, B y C del Anexo I del Convenio. En ningún caso, en las empresas sevillanas de más de 175 trabajadores fijos, el personal eventual podrá ser superior al 20% del personal fijo de plantilla, con la excepción de las empresas dedicadas a trabajos de montajes, tendido de líneas e instalaciones en general.

En Cádiz se establece un plus de empleo estable anual, como retribución de la jornada anual pactada, que se cobra mensualmente en doce pagos iguales. En Huesca se establece un plus de eventualidad por día efectivamente trabajado, que solo se percibe si no hubiera indemnización o si la cuantía de esta, globalmente considerada, fuera superior al plus.

En Cantabria los contratos eventuales cuya duración no alcance el período contractual serán indemnizados con dos días de salario real por cada mes que reste hasta la finalización. Los contratos por circunstancias de la producción de menos de seis meses serán igualmente indemnizados con igual cantidad por cada mes que reste hasta alcanzar los seis meses.

El convenio de La Coruña recoge una indemnización compensatoria de eventualidad para los trabajadores con contratos no indefinidos, consistente en el abono mensual de 16 días de salario por año trabajado. La empresa se resarcirá del importe de esta indemnización, de común acuerdo con el trabajador, en caso de conversión del contrato en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador.

En Orense al término de un contrato temporal, salvo interinidad y formación, la indemnización es de 12 días por año trabajado.

En Pontevedra se establece en aras de una mayor estabilidad en el empleo como plantilla fija mínima de las empresas durante la vigencia del convenio un 50%, entendiendo como plantilla fija la media de los últimos 24 meses. Las empresas respetarán y reconocerán la antigüedad del primero de los contratos que sucesivamente se suscriban con un mismo trabajador y para un mismo puesto de trabajo, por una misma empresa o por un grupo empresarial, esto es, el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas; la realidad de dos o más empresas que actúen con una unidad patrimonial o una identidad de medios en la que concurran, por lo menos, alguna de las siguientes circunstancias: 1) que una parte del capital social no inferior al 33% esté en manos de las mismas personas en dichas empresas o si una de ellas ostenta la totalidad o una parte no inferior al 33% de la otra; 2) que las personas miembro del consejo de administración con funciones ejecutivas o de administrador único coincidan total o parcialmente; 3) que la dirección de la prestación laboral ostente carácter unitario; y 4) que haya movilidad de trabajadores ente las diferente empresas.

CUADRO Nº 42 CONTRATO EVENTUAL

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
ÁLAVA	12 meses en un período de 18 meses.		Se modifica el ámbito de aplicación de los convenios para incluir a las empresas o centros de trabajo, tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.
ALBACETE	12 meses en un período de 18 meses.	12 días/año.	Compromiso patronal de que en las empresas no se supere el límite del 25% de contratación eventual en el sector.
ALICANTE	CEM	CEM	
ALMERÍA	12 meses en un período de 18 meses. Si se concierta por un plazo inferior a la establecida puede prorrogarse por acuerdo de las partes sin que la duración total exceda de dicho límite.	12 días por año de servicio.	
ASTURIAS	12 meses en un período de 18 meses.	12% del salario por día trabajado en contratos de hasta un máximo de 12 meses.	
ÁVILA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días/año.	
BADAJOS	12 meses en un período de 18 meses.	12 días de salario por año trabajado.	
BALEARES	12 meses en un período de 18 meses.	14 días de salario calculado sobre la base de cotización por AT y EP del mes anterior. Si el contrato tuviera una duración inferior al año, la indemnización será proporcional a los meses trabajados.	Las empresas con convenios propios que quieran acogerse a lo establecido deberán hacer remisión expresa a la misma en su convenio o a través de su Comisión Paritaria.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
BARCELONA	12 meses en un período de 18 meses.	Según Ley.	Las empresas metalúrgicas con convenio propio que quieran acogerse a lo establecido deberán hacer remisión expresa a la misma en su convenio o a través de la Comisión Paritaria.
BURGOS	12 meses en un período de 18 meses. No procede la ampliación para cubrir puestos de trabajo amortizados por despido improcedente en el año anterior a la fecha en que se desee realizar la ampliación.	1 día de salario por mes trabajado.	Por actividad estacional normal de la empresa cabe entender aquellos períodos en que cualquier empresa del sector necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder así hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejen las circunstancias de producción.
CÁCERES	12 meses en un período de 18 meses.		
CÁDIZ	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario por mes trabajado.	El personal eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de trabajadores fijos. Se establece un plus anual de empleo estable equivalente a 596,02 euros para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) que retribuye la jornada anual pactada y se cobra mensualmente en 12 pagas.
CANTABRIA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días de salario por año de servicio.	

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
CASTELLÓN	12 meses en un período de 18 meses.	12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.	
CIUDAD REAL	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario real por mes trabajado.	
CÓRDOBA	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario por mes trabajado.	
CORUÑA, LA	12 meses en un período de 18 meses.	Abono mensual a los trabajadores con contratos no indefinidos de 16 días de salario por año trabajado.	<p>Obligación de las empresas de convertir al término de la duración máxima legal del contrato (12 meses), un 25% como mínimo de estos contratos indefinidos de fomento del empleo.</p> <p>Las partes acuerdan fomentar la contratación indefinida estableciendo como plantilla de personal fijo mínima de las empresas el 45% del total de personal en plantilla para 2007 y 2008, y el 50% para 2009, entendiéndose por personal total en plantilla la media de personal vinculado por el convenio de los últimos 24 meses.</p> <p>En caso de conversión en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador, la empresa se resarcirá del importe de la indemnización compensatoria de eventualidad de común acuerdo con el trabajador.</p>
CUENCA	12 meses en un período de 18 meses.		Compromiso de alcanzar contratación indefinida en empresas desde 10 a 50 trabajadores del 30% y en empresas de 51 en adelante 35%.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
GERONA	12 meses en un período de 18 meses.		Se entiende que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del ET que fundamentan la temporalidad de este contrato por la declaración expresa de las partes en el contrato individual, debiendo hacerse remisión expresa a este artículo del convenio en el contrato individual para tener por cumplidos los requisitos legales del contrato.
GRANADA	CEM		
GUADALAJARA	12 meses en un período de 18 meses. Si se concierta por un plazo inferior, puede prorrogarse por una única vez, sin que la duración total exceda de 12 meses.		Las partes recomiendan que empresas del convenio convengan la eventualidad en sus plantillas no superior a un 20% de cómputo anual.
GUIPÚZCOA	12 meses en un período de 16 meses.	12 días por año trabajado.	La ampliación de la duración no puede 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 el convenio y las ETT. En el cómputo de la antigüedad, se estimarán también los servicios prestados por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
HUELVA	12 meses en un período de 18 meses.	CEM	
HUESCA	12 meses en un período de 18 meses. El plazo inicial de la duración será como mínimo de 6 meses.		Plus de eventualidad de 0,76 € por día efectivamente trabajado. Incompatible con la indemnización establecida en el art. 49.1.c) del ET. Si esta es superior al plus.
JAÉN	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año trabajado.	
LEÓN	12 meses en un período de 18 meses.	1 día por cada mes trabajado.	
LÉRIDA	12 meses en un período de 16 meses.		
LUGO	12 meses en un período de 18 meses.	30 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 60% o superior, o 25 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad inferior al 70%. 15 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad igual o superior al 80%.	Las empresas al término de los contratos, convertirán un 20% como mínimo en contratos indefinidos de fomento de empleo.
MÁLAGA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año.	
MADRID	12 meses en un período de 18 meses.	12 días de salario por año de servicio.	
MURCIA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días de salario por año de servicio.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
NAVARRA	12 meses en un período de 18 meses.		
ORENSE	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año.	
PALENCIA	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario por mes trabajado.	
PALMAS, LAS	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario por mes trabajado.	En caso de finalización del contrato, aun cuando haya sido firmado el finiquito a los trabajadores afectados se les abonará, si procede, los atrasos que se deriven de una nueva tabla salarial con efectos retroactivos al período afectado por la vigencia del contrato y en iguales condiciones que a los fijos.
PONTEVEDRA	12 meses en un período de 18 meses.	Indemnización de 20 días por año trabajado. La empresa puede resarcirse del pago, si convierte el contrato en indefinido.	Las empresas metalúrgicas con convenio propio que deseen acogerse a este artículo, deberán hacer remisión expresa al mismo en su convenio o a través de la Comisión Paritaria. Las empresas respetarán y reconocerán la antigüedad del primero de los contratos que sucesivamente se suscriban con un mismo trabajador y para un mismo puesto de trabajo, o por una misma empresa o por aquellas otras con las que conforme un grupo empresarial.
RIOJA, LA	CEM		CEM
SEGOVIA	12 meses en un período de 18 meses.		

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
SEVILLA	12 meses en un período de 18 meses.	Los trabajadores cuyo contrato exceda de 30 días; indemnización de 7 días de las columnas A), B) y C) del Anexo del convenio.	Además de las retribuciones del personal de plantilla, los trabajadores eventuales percibirán un 20% sobre el salario mínimo del convenio, para el personal cuya permanencia en la empresa no exceda de 30 días. En empresas de más de 175 trabajadores fijos, el personal eventual puede superar el 20% del personal fijo de plantilla, excepto en empresas de montaje, tendido de líneas e instalaciones en general.
SORIA	12 meses en un período de 18 meses.	Indemnización de 12 días por año de servicio.	
TARRAGONA	12 meses en un período de 18 meses.	1 día de salario real por mes trabajado, salvo caso de ser contratado por tiempo indefinido.	
TENERIFE	12 meses en un período de 18 meses	12 días por año de servicio.	Si se concierta por plazo inferior a la duración establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración total exceda de la máxima.
TERUEL	12 meses en un período de 18 meses. Si se concierta por un plazo inferior, puede prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total exceda de 12 meses.		La empresa comunicará al trabajador la prórroga o finalización del contrato, que tenga duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de 15 días.
TOLEDO	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año de trabajo.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PERÍODO DE DURACIÓN MÁXIMA	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
VALENCIA	CEM	12 días por año de trabajo.	
VALLADOLID	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año de trabajo.	En el cómputo de la antigüedad, se estimarán también los servicios prestados por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
VIZCAYA	12 meses en un período de 18 meses.	ET	Se modifica el ámbito funcional para incluir a las empresas con convenio propio.
ZAMORA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año de trabajo.	
ZARAGOZA	12 meses en un período de 18 meses.	12 días por año de trabajo.	

Contratos formativos: en prácticas y para la formación

Junto con el contrato eventual, los contratos formativos son quienes tienen una regulación más detallada en los convenios provinciales de la Industria Siderometalúrgica, en comparación con las restantes modalidades de contratación, entre otras razones, porque las remisiones estatutarias a este ámbito para su regulación también son mayores. El tratamiento de estos es como sigue:

Contrato para la formación

Los aspectos más regulados en los convenios provinciales del Sector se centran en la fijación de los límites mínimos y máximos de edad para contratar mediante esta modalidad, en su duración, y en el establecimiento de la retribución. Debe señalarse que las referencias a este contrato en muchos convenios son anteriores a la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje (artículo 11 ET).

Respecto al primero de los elementos: el límite legal máximo de los 21 años, se recoge en todos los convenios, en 12 de ellos expresamente, a excepción de algunos que lo establecen en 20 (Cádiz, Ciudad Real, Pontevedra y Tenerife).

La mayoría de convenios establecen la duración mínima y máxima de estos contratos prevista en el art. 11.2 c) del ET: 6 meses y 2 años respectivamente. Algunos elevan el límite máximo hasta los 3 años (Barcelona, Castellón, Gerona, Tarragona, Tenerife y Vizcaya) y Murcia lo amplía aun más hasta 4 años para disminuidos psíquicos.

En cuanto a la retribución en esta modalidad de contratación, aunque un buen número de convenios sitúa el salario en iguales condiciones que la legislación estatal (SMI), casi todos incorporan elementos de mejora tanto respecto a la cuantía, como al hecho de que suelen introducir elementos relacionados con la productividad o asiduidad.

Algunos convenios (Ávila, Guipúzcoa y Toledo) reproducen la escala del máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, establecida por el art. 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Otros establecen limitaciones para su utilización en el conjunto de la plantilla, intentando proteger su uso, o un uso de duración esporádica. Así, en Cádiz no pueden exceder el 20% de la plantilla de trabajadores fijos. En La Coruña se establece un número de trabajadores fijos de media del 50% y obliga a convertir un 40% como mínimo de contratos para la formación en contratos indefinidos de fomento del empleo. En Lugo las empresas deben convertir un 30% como mínimo, en contratos indefinidos también de fomento del empleo.

Algunos convenios (Guadalajara, Guipúzcoa, Lugo y Toledo) establecen la duración mínima y máxima de la formación teórica, que no deberá ser inferior al 15% ni superior al 20% de la jornada laboral diaria. En La Coruña la duración mínima es del 25% de la jornada laboral diaria durante el 1er año y del 15% durante el 2º y el 3er año.

Para garantizar el cumplimiento a las exigencias sobre formación teórica de los trabajadores, algún convenio, como el de Valencia, constituye una Comisión Paritaria.

En Burgos la retribución de los futuros contratos no vinculados a actuales itinerarios de formación dual, será como mínimo el correspondiente a la categoría de peón, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Debe medirse detenidamente la conveniencia de suscribir contratos formativos como vía de inserción y cualificación de los jóvenes —formación dual—, dada la existencia de limitaciones por costes añadidos y tutoría.

El Real Decreto-Ley 4/2013 contempla, para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, el que las empresas puedan celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si esta es inferior a tres meses.

El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, pudiendo las empresas adecuar la jornada del trabajador a sus necesidades en el margen existente entre el 75 y el 100% de la jornada a tiempo completo.

En Barcelona, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CUADRO Nº 43 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
ALBACETE	>16 años y < de 25 años. (límite no se aplica para contratos con trabajadores discapacitados)	Mínimo: 6 meses Máximo: 24 meses	80% el 1 ^{er} año y el 90% el 2 ^o año del salario de la categoría contratada a partir, como mínimo de oficial de tercera.	
ALICANTE	>16 años y < de 25 años.	Mínimo: 9 meses Máximo: 30 meses	CEM	
ALMERÍA	>16 años y < de 25 años (este límite no se aplica para los trabajadores discapacitados).	Mínimo: 9 meses Máximo: 30 meses, prorrogables por 6 meses más.	75% SB el 1 ^{er} año. 80% SB el resto del tiempo.	El tiempo dedicado a formación no será inferior al 25% el 1 ^{er} año y el 20% el tiempo restante.
ASTURIAS	< de 21 años.	Hasta 2 años	Según tablas	La Comisión Paritaria puede acordar duraciones menores para oficios o profesiones determinadas. Los contratos de hasta 12 meses, percibirán en el momento del cese una indemnización de 12% del salario convenio por día trabajado.
ÁVILA		Mínimo: 1 año Máximo: 3 años El período de prueba no podrá ser superior a 15 días	No pudiendo ser inferior al SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo.	El número de contratos por centro de trabajo a realizar será: Hasta 5 trabajadores de 6 a 10 2 de 11 a 25..... 3 de 26 a 40..... 4 de 41 a 50..... 5 de 51 a 100 8 de 101 a 250 .. 10 u 8% plantilla. de 251 a 500: 20 o 6% plantilla. + 500: 30 o 4% plantilla.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
BADAJOS			1 ^{er} año: 70% del salario oficial de 3 ^a . 2 ^o año: 80% salario oficial de 3 ^a	Retribuciones sin plus de asistencia.
BALEARES			1 ^{er} año: 95% SMI 2 ^o año: 100% SMI	
BARCELONA			1 ^{er} año: 70% del salario del convenio (Tablas). 2 ^o año: 85% del salario del convenio (Tablas).	
BURGOS			Como mínimo la establecida para el peón, en proporción al tiempo de trabajo.	
CÁDIZ	>16 y <20	Mínimo: 6 meses	Según Ley.	Los contratos de formación no pueden exceder el 20% de la plantilla de trabajadores fijos. Indemnización de un día de salario por mes de trabajo. El tiempo dedica a formación fuera del tiempo de trabajo no puede ser <15% de la jornada de trabajo.
CASTELLÓN	>16 y <21 (no límite para desempleados minusválidos)	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	Tablas (aprendices >18 años)	12 días de salario por año de servicio (se prorratean por meses los periodos < 1 año)
CIUDAD REAL	>16 y < 25	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	Tablas	
CÓRDOBA			1 ^{er} año y 2 ^o año, cantidades lineales en concepto de salario convenio, plus transporte y complemento de pagas extras y vacaciones.	

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
CORUÑA, LA	>16 y <25 (24 para desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuela taller y casas de oficio). Sin límite para personas con discapacidad.	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	1 ^{er} año: SMI 2 ^º año: SMI + 10%	La formación teórica tendrá una duración mínima del 25% y máxima del 15% de la jornada laboral diaria, pudiéndose impartir de forma acumulada por semestres. Obligación de convertir un 40% como mínimo, en contratos indefinidos de fomento de empleo, tras el plazo máximo de 3 años de duración de estos contratos. Abono mensual a los trabajadores con contratos no indefinidos de 16 días por año. Las partes acuerdan fomentar la contratación indefinida estableciendo como plantilla de personal fijo mínima de las empresas el 50% del total de personal en plantilla. Entendiéndose por personal total en plantilla la media de personal vinculado por el convenio de los últimos 24 meses.
GERONA		Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	Según tablas y edad.	
GRANADA	CEM	CEM	CEM	
GUADALAJARA			1 ^{er} año: 65% 2 ^º año: 80% del salario correspondiente a su categoría.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
GUIPÚZCOA	> 16 y < 25	Mínimo: 6 meses Máximo: 2 años	1 ^{er} año: 60% 2 ^o año: 75 % del salario de Especialista o Auxiliar Administrativo.	La formación teórica tendrá una duración mínima del 25% el 1 ^{er} año y del 15% el 2 ^o y el 3 ^{er} de la jornada establecida en el convenio. La dirección de la empresa y los Delegados de Personal, Comités o Delegados sindicales acordarán fórmulas para que la formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso al final de la duración del contrato. El número máximo de trabajadores a contratar será: Hasta 5 trabajadores 1 de 6 a 10 2 de 11 a 25 3 de 26 a 40..... 4 de 41 a 50..... 5 de 51 a 100..... 8 de 101 a 250 .. 10 u 8% plant. de 251 a 500 ... 20 o 6% plant. + 500 30 o 4% plantilla. El personal minusválido no computa a estos efectos.
HUELVA		ET	ET	ET
HUESCA			1 ^{er} año: 75% 80% restante.	

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
JAÉN		Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	Según tablas.	Se excluye la utilización de estos contratos para trabajos a tiempo medido y tóxicos, penosos o peligrosos.
LEÓN	>16 y <25	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	1 ^{er} año: Según tablas 2 ^o año: Según tablas	
LUGO			1 ^{er} año: 75% 2 ^o año: 90% del salario base de la categoría profesional para la que se forma al trabajador.	La formación teórica tendrá una duración mínima del 15% de la jornada diaria y máxima del 20%. Indemnización de 10 días de salario por año. Las empresas convertirán un 30% como mínimo de estos contratos en indefinidos de fomento del empleo.
MADRID		Mínimo: 6 meses Máximo: 30 meses	1 ^{er} año: 75% Resto: 80%	
MURCIA				La duración de los contratos de formación para disminuidos psíquicos podrá ampliarse hasta 4 años. Se realizará seguimiento de este tipo de contratos de cara a vigencia o supresión de esta disposición en próximo convenio, según los resultados.
NAVARRA	>16 y <25	Máximo: 30 meses prorrogables por 6 meses.	1 ^{er} año: 602,22 € 2 ^o año: 714,92 €	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
ORENSE	>16	Máximo: 2 años Mínimo: 6 meses.	1 ^{er} año: SMI 2 ^º año: SMI + 10%	
PONTEVEDRA	>16 a <25	Mínimo: 9 meses Máximo: 30 meses	1 ^{er} año: SMI 2 ^º año: SMI + 10% 3 ^{er} año: SMI + 20%	Los contratos para la formación y el aprendizaje están dirigidos a favorecer el adiestramiento y la formación de los trabajadores de los Grupos 5 y 6. Indemnización de 20 días por año trabajado. La empresa puede resarcirse del pago, si convierte el contrato en indefinido.
SEGOVIA	<1 año >3 años		1 ^{er} año: 80% del salario del especialista. 2 ^º año: 90% del salario del especialista.	Se remite al ET.
SEVILLA	>16 y <25	Máximo: 3 años	1 ^{er} año: 60% del salario del Oficial de 3 ^º obrero. 2 ^º año: 63% del salario del Oficial de 3 ^º obrero. 3 ^{er} año: 65% del salario del Oficial de 3 ^º obrero.	
SORIA			1 ^{er} año: 85% 2 ^º año: 90%	No podrán realizarse en empresas en las que el año anterior se hubiesen producido despidos improcedentes u objetivos, así como ERE.
TARRAGONA		Máximo. 3 años	Según tablas.	No deberán realizar trabajos de peonaje, en cadena o bajo incentivo.
TENERIFE	>16 y <20	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	85% salario del convenio para cada categoría sin que pueda ser inferior al SMI.	Este contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares de la producción y gestión administrativa, quedando excluidos los trabajos de producción a tiempo medido.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	EDAD	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
TERUEL	>16 y <25	Mínimo: 6 meses Máximo: 2 años	1 ^{er} año: 75%. 2 ^º año: 80%	
TOLEDO	>16 y <21	Mínimo: 6 meses Máximo: 2 años	CEM	CEM
VALENCIA	Según Ley y AESM.	Según Ley y AESM.	Según Ley y AESM.	
VALLADOLID			No inferior a: 1 ^{er} año: 80%. 2 ^º año: 90%	
VIZCAYA	Según Ley.	Mínimo: 6 meses Máximo: 3 años	1 ^{er} , 2 ^º y 3 ^{er} año según tablas.	
ZARAGOZA	>16 y <25 años	Mínimo: 9 meses Máximo: 30 meses	1 ^{er} año: 75%. 2 ^º año: 80%	El tiempo dedicado a formación no puede ser inferior a: 1 ^{er} año: 25%. Resto: el 20%.

Contrato en prácticas

Los convenios provinciales efectúan escasas aportaciones de interés en esta modalidad contractual, centrándose la mayoría de ellos en la mejora de los aspectos salariales, para superar las retribuciones mínimas del 60 o el 75%, del primero y segundo año de vigencia del contrato que establece el art. 11.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Algunos convenios establecen indemnizaciones (Cádiz, Castellón, Cantabria, Cuenca, Granada, Huesca, Palencia y Pontevedra) a la finalización del contrato o, en el caso de La Coruña, como compensación por eventualidad.

Cádiz señala que el número de contrataciones en prácticas no podrá superar el 20% de la plantilla de trabajadores fijos. Pontevedra establece una escala de contrataciones en función del tamaño de la empresa. Por su parte, en La Coruña las empresas están obligadas a



convertir el 40% como mínimo de los contratos en prácticas en indefinidos de fomento del empleo, porcentaje que en Lugo es del 30%.

En Tenerife se excluye de esta modalidad de contratación a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, o realización de tareas tóxicas, penosas o peligrosas.

CUADRO Nº 44 CONTRATO EN PRÁCTICAS

PROVINCIA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
ALBACETE	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 75% 2 ^º año: 85% del salario de la categoría contratada.	Si continúa en la empresa se computa la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.
ALICANTE	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 90%	
ALMERÍA	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 60% 2 ^º año: 75%	
ASTURIAS		1 ^{er} año: 60% 2 ^º año: 75%	Indemnización al cese del 12% del salario convenio por día trabajado.
ÁVILA		1 ^{er} año: 60% 2 ^º año: 75%	El período de prueba no puede ser inferior a un mes para los trabajadores con título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 y de 2 meses para los de grado superior o certificado de profesionalidad nivel 3.
BALEARES		1 ^{er} año: 95% SMI 2 ^º año: 100% SMI	
BARCELONA		1 ^{er} año: 70% Salario Convenio 2 ^º año: 80% Salario Convenio	



Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
CÁDIZ			No podrá exceder el 20% de la plantilla de trabajadores fijos. Indemnización de un día de salario por mes trabajado.
CASTELLÓN		Según tablas para trabajadores de su misma categoría profesional.	12 días de salario por año de servicio (se prorratean por meses los períodos < 1 año).
CÓRDOBA		1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 85%	Los pluses del convenio les serán de aplicación sin reducción ninguna.
CORUÑA, LA		1 ^{er} año: 85% 2 ^º año: 95%	Las empresas que contratan trabajadores en prácticas están obligadas a convertir un 40%, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo, cuando se alcance el plazo máximo de duración de estos (2 años). Abono mensual a los trabajadores con contratos no indefinidos de 16 días de salario.
GRANADA		1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 85%	
GUADALAJARA	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 75% Salario Convenio. 2 ^º año: 90% Salario Convenio.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
GUIPÚZCOA	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años. Hasta 2 prórrogas (ninguna < 6 meses), sin que duración total de contrato > 2 años.	1 ^{er} semestre: 60% (Mínimo: 13.885,15 €) 2 ^o semestre: 65% (Mínimo: 15.010,06 €) 2 ^o año: 80% (Mínimo: 18.473,93 €) Revisión de salarios mínimos en 2021 con porcentaje de incremento según tablas salariales.	Período de prueba de máximo 1 mes para titulados de grado medio, o 2 meses los de grado superior. No puede haber transcurrido más de 4 años desde obtención del título, o más de 6, si se trata de personal minusválido.
HUELVA	Según Ley	Según Ley	Según Ley.
HUESCA		1 ^{er} año: 60% 2 ^o año: 75%	Se garantiza el SMI. Indemnización de 0,77 € por día trabajado.
JAÉN	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 75% 2 ^o año: 85%	La retribución será del 100% si se trabaja con sistemas de primas o incentivos.
LEÓN	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 65% 2 ^o año: 80%	Según Ley.
LUGO		1 ^{er} año: 944,23 € 2 ^o año: 1.074,80 €	Garantiza retribuciones mínimas. Las empresas convertirán un 30% como mínimo de estos contratos, en indefinidos de fomento del empleo.
MADRID	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 75% 2 ^o año: 92%	
NAVARRA		1 ^{er} año: 60% 2 ^o año: 75%	
PALENCIA			Indemnización de 1 día de salario al mes.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
PONTEVEDRA	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 80% Indemnización de 20 días por año trabajado. La empresa puede rescindir-se del pago, si convierte el contrato en indefinido.	Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en la siguiente cuantía: Hasta 5 trabajadores1 de 6 a 10.....2 de 11 a 25.....4 de 26 a 40.....5 de 41 a 50.....6 de 51 a 100.....10 de 101 a 25010% de 251 a 5008% + 500.....6%
SEGOVIA	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 64% 2 ^º año: 79%	Los titulados en FP de grado medio o superior o títulos equivalentes, su retribución no podrá ser inferior al 60% el 1 ^{er} año y el 90% el 2 ^º año.
SEVILLA		1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 85%	
SORIA		1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 80%	
TARRAGONA		Contribución mínima: 1 ^{er} año: 70% Salario Convenio. 2 ^º año: 85% Salario Convenio.	
TENERIFE	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años.	1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 80%	Se excluyen los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando o realización de tareas tóxicas, penosas o peligrosas.
TOLEDO	Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años. CEM	1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 90% CEM	CEM
VALENCIA	Según Ley y CEM.	1 ^{er} año: 70% 2 ^º año: 90%	

PROVINCIA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
VALLADOLID		Para los que estén en posesión de título universitario, no inferior a: 1 ^{er} año: 64% 2 ^o año: 79% Para los que estén en posesión de título de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales reconocidos, no inferior a: 1 ^{er} año: 60% 2 ^o año: 90%	
VIZCAYA		1 ^{er} año: 65% 2 ^o año: 80%	Deben notificarse a la representación legal de los trabajadores.
ZAMORA	Según Ley	Según Ley	Según Ley

Formación dual

La Formación Profesional Dual es el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el del sistema educativo.

En el BOE del 9 de noviembre de 2012 se publica el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolló el contrato para la formación y el aprendizaje y se establece el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.

Asimismo, este Real Decreto pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en

España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que estas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptadas a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación.

En Asturias, con independencia de la edad, los estudiantes vinculados con un contrato de formación profesional dual, percibirán el SMI vigente en cada momento en proporción a la jornada laboral que ocupe la práctica.

Contrato de obra o servicio determinado

El contrato por obra o servicio determinado no ha sido, en términos generales, objeto de atención preferente por parte de los negociadores de los convenios provinciales, limitándose estos, bien a reproducir la definición del mismo establecida en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, o a lo sumo y únicamente, como hacen media docena de convenios, tratan de determinar el ámbito objetivo del contrato en relación con las actividades concretas del Sector, para incluir en el mismo a los trabajos de zona, mantenimiento, instalaciones y actividades amparadas por contratos con la Administración Pública, exigiendo para estos supuestos que aparezca identificado el cliente en el contrato como forma de delimitación (Ávila, Málaga, La Rioja, Tenerife, Valencia y Valladolid).

Algunos convenios como los de Asturias, Castellón, Guadalajara y Valencia establecen que las partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato. Pontevedra en cambio establece con carácter general, que el contrato será para una sola obra, con independencia de su duración y finalizará cuando lo hagan los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

En La Coruña, hay que recordar que las partes establecen una plantilla fija mínima en las empresas del 60% del total de la plantilla.

En Lugo, por su parte, destaca el hecho de que solo las empresas con una tasa de estabilidad en el empleo (porcentaje de trabajadores indefinidos sobre el total de la plantilla), de al menos el 60%, pueden concertar el denominado “Contrato Fijo de Obra”, que tendrá una duración máxima de 3 años consecutivos.

En Vizcaya la duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No obstante, si el contrato fijo tiene una duración o término concreto, debe considerarse este como meramente orientativo.

Respecto a la cuantía de la indemnización que se prevé a la finalización de estos contratos: Castellón establece 18 días de salario por año; Ciudad Real y Palencia un día de salario por mes; Guipúzcoa se remite al Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo (8 días de salario por año) y Valencia que establece 12 días por año. En Ávila la indemnización está condicionada si se transforma o no en indefinido, pues solo cuando no se transforma se tiene derecho a la indemnización.

En Tenerife se establece la obligación de notificar a los trabajadores con una antelación de 15 días la terminación del contrato para obra o servicio, cuando este sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario, les obliga a abonar una

indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

En Huesca y Cádiz se establecen respectivamente un plus de eventualidad y un plus de empleo estable.

En Asturias la indemnización equivale al 12% del salario de convenio por día trabajado, solo en el caso de que no se pase a fijo de plantilla, al igual que en Granada, pero aquí la indemnización es de un día de salario por mes.

En Lugo la indemnización tras la finalización del contrato variará según la tasa de estabilidad en el empleo de la empresa cuando formalizó el contrato: según si esta es igual o superior al 60, 70 u 80%, la indemnización será de 30, 25 o 15 días de salario por año, respectivamente.

En Pontevedra se les abona una compensación de eventualidad equivalente al importe de 20 días por año trabajado, siempre que no se transforme en indefinido.

En Cuenca la indemnización es de 10 días por año y en La Coruña de 16 días, siempre que no se convierta en indefinido, pues en este caso la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador.

Sevilla señala que los trabajadores percibirán además de las retribuciones del personal de plantilla, un 20% sobre el salario mínimo del convenio cuando el tiempo de permanencia en la empresa de estos no exceda de 30 días, excepto si el cese de los trabajadores se produce en el período de prueba o por propia voluntad. Si excede de 30 días, percibirán una indemnización de 7 días de salario.

En Guipúzcoa las empresas pueden utilizar esta modalidad contractual con ETT cuando, previamente y por acuerdo entre la empresa y la RLT sean identificadas las tareas o trabajos susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.



CUADRO Nº 45 CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

PROVINCIA	REGULACIÓN
ÁLAVA	Las empresas deben dar cuenta a los trabajadores de la causa de los mismos, especificando número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La liquidación o finiquito, se entiende con reserva del derecho a percibir las diferencias salariales que le pudiera corresponder por aplicación de la revisión salarial. Indemnización de 12 días/año.
ALBACETE	CEM.
ALICANTE	CEM.
ALMERÍA	Se estará a lo dispuesto en el art. 15.1.a del ET.
ASTURIAS	Ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato.
ÁVILA	Considera como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los derivados de contratos de suministro y/o mantenimiento. Si no se transforma en indefinido, se tendrá derecho a percibir una indemnización de 1 día de salario bruto por mes trabajado.
BALEARES	Indemnización de 15 días de salario por año de servicio.
BURGOS	A la finalización del contrato, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.
CÁDIZ	Indemnización de un día de salario por mes trabajado.
CASTELLÓN	Indemnización de 18 días de salario por año de servicio (se prorratea los períodos < 1 año). Se puede simultanear dentro de un mismo contrato la realización de actividades correspondientes a 2 obras o servicios distintos, si ambos aparecen identificados en el contrato.
CIUDAD REAL	Indemnización de un día de salario real por mes trabajado.
CORUÑA, LA	Abono mensual a los trabajadores con contratos no indefinidos de 16 días por año. Las partes acuerdan fomentar la contratación indefinida estableciendo como plantilla de personal fijo mínima de las empresas el 50% del total de personal en plantilla, entendiéndose por personal total en plantilla la media de personal vinculado por el convenio de los últimos 24 meses.
GRANADA	CEM.
GUADALAJARA	Ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan identificados en el contrato.



Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	REGULACIÓN
GUIPÚZCOA	Indemnización de 12 días de salario por año de servicio al finalizar contrato. Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. Las empresas pueden utilizar esta modalidad contractual con ETT cuando, previamente y por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, sean identificados las tareas o trabajos susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.
HUESCA	Indemnización siempre que no pase a fijo o la rescisión sea voluntaria de un plus de eventualidad de 0,79 € por día trabajado. Indemnización de 12 días/año.
JAÉN	Se efectúa de acuerdo con la legislación vigente debiendo identificarse claramente la obra o servicio concreto objeto del contrato.
MADRID	Indemnización de 11 días de salario por año de servicio.
LUGO	Empresas con tasa de estabilidad en el empleo (porcentaje de trabajadores indefinidos sobre el total de la plantilla) de al menos 60% pueden concertar el denominado "Contrato Fijo de Obra", que tendrá una duración máxima de 3 años consecutivos. La indemnización tras su finalización variará según la tasa de estabilidad en el empleo de la empresa cuando formalizó el contrato: — Si igual o superior al 60%: 30 días de salario por año de servicio. — Si igual o superior al 70%: 25 días de salario por año de servicio. — Si igual o superior al 80%: 15 días de salario por año de servicio.
MÁLAGA	Quedan comprendidos en este contrato los trabajos de zona, mantenimiento, instalación, etc., amparados por contratos celebrados con la Admón., compañías eléctricas, telefónicas y otras empresas.
NAVARRA	Según normativa legal.
PALENCIA	Indemnización de 1 día de salario al mes.
PONTEVEDRA	Deberá identificarse completamente la obra o servicio. Con carácter general será para una sola obra, con independencia de su duración y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del trabajador en dicha obra. Indemnización de 20 días por año trabajado. La empresa puede resarcirse del pago, si convierte el contrato en indefinido.
RIOJA, LA	CEM.
SEGOVIA	Duración máxima 3 años, si es > 1 año. La empresa debe preavisar su terminación con 15 días. Indemnización de 12 días de salario.
SEVILLA	Los trabajadores percibirán además de las retribuciones del personal de plantilla, un 20% sobre el salario mínimo del convenio cuando el tiempo de permanencia en la empresa no exceda de 30 días, salvo si el cese se produce en el período de prueba o por propia voluntad. Si excediera de 30 días, tendrá derecho a una indemnización de 7 días de las columnas A), B) y C) del Anexo 1.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
TERUEL	La empresa comunicará al trabajador la prórroga o finalización del acontrato que tenga duración igual o superior a un año con una antelación mínima de 15 días.
TENERIFE	Quedan comprendidos en estos contratos los trabajos de zona, mantenimiento, instalaciones, etc., amparados por contratos celebrados con la Admón., compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas, determinado por escrito en el contrato, el cliente que adjudica la obra o servicio y el ámbito del mismo u otras empresas, cuando dichos trabajos no constituyen actividad permanente en la empresa contratada. Las empresas deberán notificar a los trabajadores con 15 días de antelación la terminación del contrato cuando este sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa, le obliga a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.
TOLEDO	CEM.
VALENCIA	Indemnización de 12 días por año.
VALLADOLID	CEM.
VIZCAYA	La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fija una duración o término concreto, deberá considerarse de carácter meramente orientativo. Indemnización de 8 días por año.
ZAMORA	Indemnización de un día de salario real por mes trabajado.

Empresas de trabajo temporal

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

Los que efectúan alguna mención a las mismas suelen hacerlo para señalar que las empresas que contraten sus servicios exigirán a las ETT que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el convenio para el resto de los trabajadores afectados por el

mismo, obligación que debe constar expresamente en el contrato de puesta a disposición. Señalándose igualmente que los trabajadores de ETT gozarán de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de la plantilla, tratando de que no exista discriminación laboral alguna con el resto de trabajadores de la empresa. Esto es, repiten las previsiones normativas establecidas por la normativa reguladora de las ETT.

En Valencia las empresas asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de ETT y, en todo caso, de darse las circunstancias susceptibles de utilizarlas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure un proceso de selección o promoción), la empresa solicitará a los representantes de los trabajadores, la búsqueda de fórmulas alternativas que puedan cubrir dichas necesidades.

En Teruel las empresas no podrán efectuar en promedio anual más del 12% de las jornadas que realicen todos los trabajadores de su plantilla a través de trabajadores de ETT.

En La Coruña, Lugo y Pontevedra no se puede contratar servicios de ETT, excepto para supuestos de sustitución por IT, vacaciones y licencias. En Jaén, igualmente no se puede contratar trabajadores de ETT si son para actividades habituales de las empresas, salvo circunstancias excepcionales.

En Castellón solo podrán las empresas acudir a la contratación con ETT, si en los organismos públicos de colocación no existe personal inscrito que reúna los requisitos demandados por las empresas. Cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25% del total de trabajadores del Convenio, se creará una Comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el Sector y sus causas.



En Toledo se enumeran las actividades ocasionales que pueden ser objeto de contratos de puesta a disposición: sustituciones por permisos, bajas, 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 los puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses para trabajadores puestos a disposición por ETT.

En Almería la utilización de los contratos de puesta a disposición se limita a los supuestos y con la duración siguiente:

- Para realizar una obra o servicio determinado, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.
- Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la duración no puede exceder de 6 meses.
- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, la duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción, la duración no puede exceder de 3 meses.

En Navarra no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga, para realizar trabajos de especial peligrosidad para la seguridad y la salud; cuando (como en el caso de Toledo) la empresa usuaria haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por despido, ni tampoco para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

Tampoco en La Coruña o en Valladolid se pueden celebrar contratos con ETT para realizar actividades o trabajos especialmente tópicos, penosos o peligrosos.



Por último, a efectos de las garantías salariales establecidas en favor de los trabajadores de ETT, en misión en una empresa afectada por el convenio, en Guipúzcoa se establece un valor hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones.

El CEM regula en su Capítulo VIII la relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal por su especial peligrosidad

CUADRO Nº 46 **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.
BADAJOS	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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
CORUÑA, LA	Queda limitada esta vía de contratación a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como vacaciones, IT, licencias, períodos punta y fuerza mayor. Quedando excluidas las actividades y trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.
GUIPÚZCOA	Se establece un valor/hora de trabajo por todos los conceptos, en favor de los trabajadores de ETT en misión en una empresa afectada por el Convenio, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones.
HUESCA	Las partes se comprometen a promover el adecuado uso de las ETT.
JAÉN	Según normativa legal vigente.
LEÓN	No se podrá realizar contrataciones por medio de ETT superior al 15%, el exceso pasa a ser personal fijo.
LUGO	Queda limitada esta vía de contratación a la realización de tareas especiales no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, para cubrir imprevistos tales como IT, vacaciones o licencias.
MÁLAGA	A los delegados de personal o comités de empresa se les hará entrega de una fotocopia del contrato de puesta a disposición de las contrataciones con ETT.
NAVARRA	Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición: para sustituir trabajadores en huelga, para realizar trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o salud; cuando la usuaria haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por despido o para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.
ORENSE	Las empresas exigirán a las ETT cuando contraten sus servicios que garanticen las condiciones económicas y sociales del convenio. La utilización de las ETT queda limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como IT, vacaciones y licencias. Se excluye también los trabajos especialmente tóxicos, penosos y peligrosos.
PONTEVEDRA	Las empresas no podrán contratar los servicios de ETT, excluyendo los supuestos de sustitución por IT, vacaciones y licencias.
SEGOVIA	La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud.
SEVILLA	Según normativa vigente. Las ETT no pueden utilizar el "Salario de Nuevo Ingreso", esta figura solo es aplicable en las contrataciones laborales directas efectuadas por las empresas incluidas en el ámbito funcional. Solo podrán celebrarse contratos con ETT en los mismos supuestos y condiciones en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de duración determinada, en prácticas, formación o aprendizaje.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	REGULACIÓN ETT
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	Las empresas no podrán efectuar en promedio anual más del 12% de las jornadas (de 8 horas) que realicen todos los trabajadores de su plantilla (con cualquier clase de contrato, a excepción de ETT), a través de trabajadores contratados mediante ETT.
TOLEDO	Solo se podrán concertar contratos con ETT para cubrir actividades ocasionales: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas o vacaciones. No se pueden concertar cuando los 12 meses anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor o cuando los 18 meses anteriores a la contratación los puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses de forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por ETT. Se estará a lo dispuesto en la normativa legal.
VALENCIA	La empresa asume el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de ETT. Si se dieran circunstancias susceptibles para su utilización (realización de una obra o servicio determinado, sustitución de un trabajador con derecho a reserva o para cubrir temporalmente un puesto permanente mientras dure la selección o promoción, acumulación de tareas o exceso de pedidos), la empresa solicitará a los representantes de los trabajadores la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades. Si hubiera discrepancias interviene la Comisión Paritaria.
VALLADOLID	La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores de cada contrato con ETT y motivo, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. No se puede celebrar contratos con ETT para realizar actividades o trabajos de especial peligrosidad para la salud o la seguridad.
ZAMORA	Las empresas exigirán a las ETT que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas del convenio.
ZARAGOZA	Las empresas exigirán a las ETT que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas del convenio.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Dentro de las modalidades de contratos a tiempo parcial, regulados en los convenios provinciales, es posible distinguir hasta tres tipos de contratos: a) el contrato a tiempo parcial común; b) el contrato a tiempo parcial para trabajadores fijos discontinuos, y c) el contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada.

El contrato a tiempo parcial común, en Alicante, Castellón y Valencia se establece que no se pueden celebrar contratos que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes, mientras que en Guadalajara solo pueden celebrarse si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales u 80 horas al mes.

Barcelona y Tarragona amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En La Coruña y Pontevedra la jornada anual no puede superar el 85%, ni ser inferior al 15% de la jornada pactada. En Tenerife, se fija en el 65% de la jornada anual pactada. En Vizcaya, no pueden realizarse más de 1.400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias, sin que en ningún caso estas últimas superen el 60% de las inicialmente pactadas.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial en La Coruña no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las motivadas por fuerza mayor. Sobre este punto, cabe esperar cambios tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, que elimina la prohibición de realizar horas extra, en proporción a la jornada pactada, en los contratos a tiempo parcial.

Respecto a la indemnización por la finalización temporal del contrato, en Castellón se establece un abono de 18 días de salario por año, en Granada un día de salario por mes y en Lugo (en caso de concertarse por duración determinada) 10 días de salario por año para empresas con tasa de estabilidad del 50% o superior, o 14 días por

año para aquellas otras con tasa de estabilidad inferior al 50%. En ese supuesto, en La Coruña se establece el abono mensual de una indemnización compensatoria de 16 días por año.

El contrato fijo-discontinuo se recoge en algunos convenios, como los de Barcelona o Tarragona.

Con relación al contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada, los convenios manifiestan la necesidad de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida en el puesto de trabajo, y para ello aconsejan a las empresas que formalicen contratos de relevo (ver apartado 7.2 Jubilación y otras medidas de fomento del empleo).

Son muchos los convenios en los que se reconoce a los trabajadores el derecho a jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada, obligándose la empresa a concertar un contrato de relevo.

La mayoría de convenios exigen al trabajador una antigüedad mínima de 15 años para poder jubilarse anticipadamente de forma voluntaria, pero en Castellón el mínimo es 10 años.

En Castellón y Valencia se señala que la reducción de la jornada debe ser la máxima posible, por lo que el personal relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante. Ambos convenios señalan que si el contrato de relevo se celebra mediante un contrato temporal, al término del mismo se abonará una indemnización de 18 días por año, y 12 días por año, respectivamente, excepto si el contrato se transforma en indefinido. En Burgos, la indemnización es de un día de salario por mes trabajado.

En cambio, la jubilación como medida de fomento del empleo tiene mayor acogida en los convenios, disponiendo estos de varias posibilidades: la más utilizada es el supuesto de la jubilación anticipada a

partir de los 64 años, que tiene carácter voluntario para el trabajador, siendo en la mayoría de los convenios la empresa quien valora la adecuación o idoneidad de la medida, además el trabajador debe haber generado el derecho al 100% de la prestación por jubilación, salvo la edad.

Los convenios suelen establecer un número máximo de trabajadores que pueden voluntariamente optar por la extinción, como límite para rechazar la oferta.

Por otra parte, lógicamente el empresario se obliga a sustituir o efectuar tantos contratos como bajas se hayan producido.

Esta última obligación tiene un contenido dispar entre los convenios, en el sentido de que son diferentes los compromisos que adquiere la empresa ante la obligación de los nuevos empleados. Así, una parte de estos convenios no especifica si el contrato deberá ser temporal o indefinido; en cambio otros, establecen un límite de duración mínima de un año, equivalente al tiempo que le restaba al jubilado para la edad mínima legal; y finalmente, se establece que el contrato a tiempo parcial no puede ser usado como sustitución a la vacante.

El RD-Ley 16/2013 incorporó una serie de medidas que suponen una mayor flexibilidad, al introducir la posibilidad de aumentar las horas complementarias, que pueden llevarse a cabo también en contratos temporales y la reducción del preaviso que es preciso realizar al trabajador para que preste las mismas.

El RD-Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, introduce numerosos cambios en materia de contratos de relevo y jubilación parcial.

CUADRO Nº 47

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

PROVINCIA	REGULACIÓN
ALICANTE	Se remite al AESM. En caso de horas complementarias en defecto de lo previsto en el AESM: 30% jornada ordinaria como tope. Contrato de relevo: Prevé indemnización al fin del contrato, que se celebrará mediante un contrato temporal, salvo si se transforma en indefinido, de 11 días de salario por año de servicio.
ALMERÍA	No podrán exceder las horas complementarias del 40% de las horas ordinarias.
ASTURIAS	Por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores puede ampliarse el número de horas complementarias hasta en un 20% de las ordinarias.
BARCELONA	Se amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias. La suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal previsto en ETT.
CÁDIZ	Se puede celebrar contrato a tiempo parcial a instancias del trabajador por jubilación parcial, cuando se reúnan los requisitos para ello. Se necesita acuerdo con la empresa, en los puestos y categorías profesionales de confianza (Administrativo: Jefe de 1ª y 2ª, personal técnico y técnico no titulado, los técnicos de organización del trabajo, Jefes 1ª y 2ª 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. Prorrrateándose 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.
GUADALAJARA	Solo podrán celebrarse si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales o 80 horas al mes.
JAÉN	Regula el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo según normativa legal.
LUGO	En caso de concertarse por duración determinada se abonará una indemnización de 10 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad (porcentaje de trabajadores fijos con relación al total de la plantilla) del 50% o superior, o 14 días de salario por año de servicio para empresas con tasa de estabilidad inferior al 50%.
MADRID	El número de horas complementarias no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias.
MURCIA	Se fomenta el uso de contratos a tiempo parcial indefinidos como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN
PONTEVEDRA	La jornada anual no podrá ser superior al 85% ni ser inferior al 15% de la jornada. Solo podrán realizar horas extraordinarias de fuerza mayor.
TARRAGONA	Se amplían las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias. La suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal previsto en ETT.
TENERIFE	Se considera jornada a tiempo parcial la inferior al 77% de la jornada pactada en el convenio, el mínimo será del 65%. Las horas complementarias solo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el trabajador así lo pacta.
TOLEDO	CEM.
VALENCIA	No se pueden celebrar contrataciones que supongan prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.
VIZCAYA	No podrán realizarse más de 1.400 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 de dos clases fundamentalmente:

1. Cláusulas que incentivaban la jubilación anticipada, bien ofreciendo determinadas cantidades dinerarias o bien distinto número de mensualidades, en función de los años de anticipación sobre la edad reglamentaria con que se produzca el retiro.
2. 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.

En relación con la jubilación anticipada, forzosa o voluntaria, y la parcial, los principales aspectos introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2013, son los siguientes:

Jubilación Anticipada

1. Forzosa (despido colectivo o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal; muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o extinción de la personalidad jurídica del contratante o bien extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor) con los siguientes requisitos:
 - Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro 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, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.
- En los casos de despido, acreditar haber percibido la indemnización correspondiente o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.
- Reducción de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

1,875 % por trimestre	Si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.
1,750 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
1,625 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
1,500 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

2. 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 ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. Reducción de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

2 % por trimestre	Si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.
1,875 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
1,750 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
1,625 % por trimestre	Si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

Jubilación Parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación ordinaria podrán acceder a la jubilación parcial si la reducción de su jornada de trabajo está comprendida entre un 25 y 50 por 100. No es necesario contrato de relevo.

Si no se ha cumplido la edad legal de jubilación ordinaria se exige:

1. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
2. La reducción de jornada debe estar: entre un 25 y un 50 por 100, o hasta el 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
3. Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. Si son trabajadores discapacitados, un período de 25 años.
4. 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 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

5. Celebrar un contrato de relevo de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.
6. La edad de acceso a la jubilación parcial dependerá de los períodos cotizados:

Año	Período cotizado	Edad exigida	Período cotizado	Edad exigida
2013	33 años y 3 meses	61 años y un mes	33 años	61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o más	61 años y 2 meses	33 años	61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o más	61 años y 3 meses	33 años	61 años y 6 meses
2016	34 años o más	61 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses o más	61 años y 5 meses	33 años	61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses o más	61 años y 6 meses	33 años	62 años
2019	34 años y 9 meses o más	61 años y 8 meses	33 años	62 años y 4 meses
2020	35 años	61 años y 10 meses	33 años	61 años y 2 meses
2021	35 años y 3 meses o más	62 años	33 años	61 años y 4 meses
2022	35 años y 6 meses o más	62 años y 2 meses	33 años	61 años y 6 meses
2023	35 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2024	36 años o más	62 años y 6 meses	33 años	61 años y 10 meses
2025	36 años y 3 meses o más	62 años y 8 meses	33 años	62 años
2026	36 años y 3 meses o más	62 años y 10 meses	33 años	62 años y 4 meses
2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	33 años	62 años y 4 meses

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplica gradualmente, del siguiente modo:

Durante 2013, la base de cotización equivalió al 50% de la que hubiera correspondido a jornada completa. Por cada año transcurrido a partir de 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

El Real Decreto-Ley 5/2013 incrementó de forma progresiva la edad para acceder a la jubilación parcial, estableciéndose que el período mínimo de cotización exigido se sitúa en 33 años. Además, la reducción de la jornada de trabajo será de un mínimo de un 25% y de un máximo de un 50%, o de un 75% cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido.

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, con efectos de 1.1.2022 ha dado nueva redacción a la DA 10^a ET, relativa a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, prohibiendo el establecimiento de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad inferior a los 68 años, con la excepción de las suscritas en convenios colectivos antes de 1.1.2022, que podrán ser aplicados hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio de que se trate.

Así pues, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos (D.A. 10.^a del ET vigente desde el 01/01/2022):



- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el (REGCON). La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento 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 concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
- Que la decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Los convenios colectivos provinciales del Sector recogen en su articulado las referencias a la jubilación incluidas en el Cuadro N° 48.

CUADRO Nº 48

JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
ÁLAVA	Jubilación, antigüedad mínima de 15 años, indemnizaciones mínimas de: A los 61 años....8 mensualidades salario real. A los 62 años....6 mensualidades salario real. A los 63 años....4 mensualidades salario real. A los 64 años....2 mensualidades salario real. A los 60 años premio: 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	Jubilación anticipada y parcial según ET.
ALMERÍA	Según normativa vigente.
ÁVILA	Jubilación parcial con contrato de relevo. Se remite a la normativa vigente.
BADAJOS	Premio por antigüedad al cese, la empresa abonará a los trabajadores con 15 años de antigüedad que opten por la rescisión voluntaria del contrato de trabajo las siguientes cantidades extrasalariales: A los 58, 59 o 60 años....7 mensualidades. A los 61 años.....6 mensualidades. A los 62 años.....5 mensualidades. A los 63 años.....4 mensualidades. A los 64 años.....3 mensualidades.
BARCELONA	Podrá pactarse el contrato de relevo y la jubilación parcial.
BURGOS	Jubilación parcial: las partes suscriben un acuerdo colectivo sobre un plan de jubilación parcial, vigente hasta el 31.12.2018. Los contratos que se realicen con los trabajadores relevistas hasta el 31.IX.2012, se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.
CÁCERES	Jubilación anticipada con acuerdo de las partes: A los 61 años12 mensualidades de 30 días SB + Antigüedad A los 62 años10 mensualidades de 30 días SB + Antigüedad A los 63 años.... 9 mensualidades de 30 días SB + Antigüedad A los 64 años.... 8 mensualidades de 30 días SB + Antigüedad

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL
CANTABRIA	A petición del trabajador y previo aviso con antelación de un año para los grupos 1 a 3, de 6 meses para los grupos 4 y 5, y de tres 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	<p>Premio a la jubilación voluntaria anticipada: antigüedad mínima de 10 años y edad entre 60 y 64 años, previo acuerdo de las partes:</p> <p>A los 64 años 650,68 € A los 63 años 1.220,44 € A los 62 años 1.821,93 € A los 61 años 2.406,76 € A los 60 años 2.993,18 €</p> <p>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.</p>
CIUDAD REAL	Jubilación parcial mediante contrato de relevo a voluntad del trabajador, la empresa se obliga a aceptar la petición del trabajador.
CUENCA	Se remite a la normativa vigente, en relación con la jubilación anticipada y la jubilación parcial con contrato de relevo. En el contrato de relevo la empresa se obliga a aceptar la solicitud del trabajador.
CORUÑA, LA	<p>Se contempla la jubilación parcial.</p> <p>Hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla 65 años, la empresa deberá mantener un contrato de relevo, según lo previsto en el ET</p> <p>Incorporan al convenio un acuerdo sobre jubilación parcial.</p>
GUADALAJARA	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p>
HUELVA	<p>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.</p> <p>La empresa podrá sustituir esta contratación por contratos fijos.</p> <p>Jubilación parcial según lo establecido legalmente, previo acuerdo de las partes.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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 los 65 años a sus trabajadores, siempre y cuando tengan la carencia necesaria para causar derecho a pensión. Debiendo la empresa sustituir al trabajador cesante por otro, bajo cualquiera de las modalidades de contratación en cada momento vigentes.
LUGO	A partir de los 60 años, los trabajadores pueden solicitar la jubilación parcial y la reducción de jornada que la normativa permita. Hasta que el trabajador/a jubilado parcialmente cumpla 65 años, la empresa deberá mantener un contrato de relevo, según lo previsto en el ET.
MADRID	Edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que se cubra el período mínimo de cotización. Jubilación Parcial con contrato de relevo.
MÁLAGA	Jubilación voluntaria de trabajadores: A los 60 años.... 3 mensualidades del salario total. A los 61 años.... 2 mensualidades del salario total. A los 62 años.... 1 mensualidades del salario total. A los 63 años.... 20 días del salario total. A los 64 años.... 15 días del salario total.
MURCIA	Los trabajadores que se jubilen anticipadamente de forma voluntaria, previo acuerdo con la empresa, percibirán como premio la cantidad que libremente se pacte. Interés en avanzar en próximas negociaciones en la asunción de competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva, relativa a la utilización de las posibilidades que presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.
NAVARRA	Se remite al ET y normativa Legal vigente.
ORENSE	Jubilación parcial.
PONTEVEDRA	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.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL																														
SALAMANCA	<p>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 + antigüedad:</p> <table border="1" data-bbox="400 540 907 690"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">ANTIGÜEDAD</th> </tr> <tr> <th></th> <th>25 o más</th> <th>20 a 25</th> <th>15 a 20</th> <th>10 a 15</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>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 acogan 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:</p> <p>Hasta 10 trabajadores 0 De 11 a 25 1 De 26 a 50 2 De 51 a 100 3 + 100 5% plantilla</p>		ANTIGÜEDAD					25 o más	20 a 25	15 a 20	10 a 15	61 años	17	16	15	14	62 años	14	13	12	11	63 años	11	10	9	8	64 años	8	7	6	5
	ANTIGÜEDAD																														
	25 o más	20 a 25	15 a 20	10 a 15																											
61 años	17	16	15	14																											
62 años	14	13	12	11																											
63 años	11	10	9	8																											
64 años	8	7	6	5																											
SORIA	Jubilación parcial de mutuo acuerdo entre las partes y según la normativa vigente.																														
TARRAGONA	El trabajador tiene derecho a acogerse a la modalidad de jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre que la empresa pueda incorporar un relevista adecuado al puesto de trabajo.																														
TERUEL	El contrato de relevo se registrará por lo dispuesto en el ET																														
TOLEDO	La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en ET para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.																														
VALENCIA	Si el contrato de relevo se celebra mediante contrato temporal, indemnización de 12 días por año a la finalización del contrato de relevo, salvo si este se transforma en indefinido.																														
VALLADOLID	Posibilidad de jubilación parcial (previo acuerdo con la empresa y de acuerdo con lo previsto en ET) y de contrato de relevo.																														
VIZCAYA	Se recomienda la jubilación parcial, con contrato de relevo al amparo del RD Legislativo 15/1998 y del art. 12.6 del ET y del artículo 4 de la Ley 40/2007 y RD 1131/2002.																														
ZARAGOZA	<p>Se facilitará mediante la jubilación de trabajadores previo acuerdo, mediante la realización de un contrato de relevo.</p> <p>Los trabajadores en la DF 12ª 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.</p>																														

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 y que 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 o en jornada reducida a quien disponga de otra ocupación, con el objeto de evitar quizás posibles situaciones de trabajo sumergido.

Igualmente, se pretende con ello la no contratación de pluriempleados impidiendo el intrusismo y la competencia desleal de esos trabajadores respecto a las nuevas empresas.

CUADRO Nº 49

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 1.500 horas extras están obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo.
ALICANTE		Contrato de relevo. Recomiendan que la contratación de nuevo personal considere la posibilidad de dar preferencia a jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.
ALMERÍA		Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos superior a 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.
ASTURIAS		Contratación de 2% minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Las empresas se obligan a contratar a un nuevo trabajador para cubrir la vacante del que se jubile, como mínimo tendrá una duración equivalente al tiempo que le falte al jubilable para cumplir 65 años.
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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
BARCELONA		Se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
BURGOS	Las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o taller que realice jornadas completas de más de 7 horas diarias en otra empresa	Jubilación parcial si se cumplen los requisitos establecidos con contrato de relevo.
CÁDIZ	Erradicación del pluriempleo.	<ul style="list-style-type: none"> — 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 +50 trabajadores
CASTELLÓN	Necesario erradicar el pluriempleo en el menor plazo de tiempo posible.	

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
CIUDAD REAL		Las partes apuestan por un incremento de la contratación fija. Contratación del 2% de discapacitados.
CÓRDOBA	Las partes acuerdan realizar todo lo posible por erradicar el pluriempleo.	Contrato de relevo. Las empresas se comprometen a tener un volumen de trabajadores fijos del 40% como mínimo, durante la vigencia del convenio.
CORUÑA, LA		Es objetivo prioritario el mantenimiento de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo. Se crea una Comisión de Seguimiento del empleo.
CUENCA		<ul style="list-style-type: none"> — 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 a 31.12.8: empresas de 10 a 50 trabajadores 30% y empresas desde 51 trabajadores el 35%.
GERONA	Las partes acuerdan no realizar contrataciones en pluriempleo.	<p>Contratación de 2% minusválidos empresas con más de 50 trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>Creación Comisión Convenio que ponga en práctica medidas para favorecer la colocación en el sector.</p> <p>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; y Grupos del 4 al 1: 24 meses. Estos trabajadores adquirirán la condición de fijos a los 6 meses.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
GRANADA	Las partes acuerdan erradicar el pluriempleo.	
GUADALAJARA	Eventualidad no superior al 20% de la plantilla en el cómputo anual.	Los trabajadores eventuales tienen derecho a un complemento del 20% del SB.
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 ETTs, 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.
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 SS por estarlo ya en otra empresa.	<ul style="list-style-type: none"> — 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.	<ul style="list-style-type: none"> — 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.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
LÉRIDA		<p>Contratos de interinidad para suplir por el tiempo necesario y sin derecho a indemnización en determinadas circunstancias: excedencias, enfermedades, maternidad u análogas.</p> <p>Las empresas de más de 50 trabajadores deben contratar hasta el 2% de trabajadores discapacitados.</p>
LUGO		<p>Conversión en contratos indefinidos de fomento de empleo, en porcentajes que van del 20% al 30% según modalidad contractual temporal. Las partes 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.</p>
MADRID		Contrato de relevo por jubilación parcial.
MÁLAGA		Contrato de relevo por jubilación anticipada.
MURCIA		Las partes consideran prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de puestos de trabajo, obviando el pluriempleo.
NAVARRA		<p>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.</p> <p>Se recomienda a las empresas el uso del contrato de relevo por jubilación anticipada.</p> <p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	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 obligatorio 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); preferencia del empleo (cada empresa principal elaborará, previa negociación con el comité de empresa y los representantes de las empresas auxiliares, una lista de trabajadores con profesionalidad reconocida por cada categoría) y compromiso de las empresa principales mediante adhesión. Excepto si existen causas objetivas consultadas con la representación unitaria, las empresas auxiliares que deban contratar temporalmente personal para la obtención de una parte de la actividad de la empresa principal, deben contratar preferentemente a las personas incluidas en la lista de la empresa principal o de la lista subsectorial.
SEVILLA	Las partes consideran necesario erradicar el pluriempleo.	<ul style="list-style-type: none"> — Complemento salarial e indemnización para los trabajadores eventuales por tiempo cierto o por obra determinada. — Contrato de relevo por jubilación anticipada.

Modalidades de Contratación y Medidas de Fomento del Empleo

PROVINCIA	PLURIEMPLEO	FOMENTO DEL EMPLEO
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 los R.L.T. los boletines de cotización a la S.S., así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, y los documentos relativos a la terminación laboral. El incumplimiento se considerará falta grave.	Se constituye una Comisión de Empleo y Formación, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el Sector.
TOLEDO		Compromiso de contratación de hasta el 2% de trabajadores minusválidos empresas con más de 50 trabajadores. Compromiso de desarrollo de medidas concretas para lograr estabilidad en el empleo. Apuesta por el incremento de la contratación indefinida para ello, procediendo a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales.
VIZCAYA	Las partes consideran necesario erradicar el pluriempleo.	Las empresas deberán notificar a la RLT los contratos de obra o servicios, eventuales, interinidad, temporales, para fomento de empleo, y los realizados con minusválidos, así como los de formación y en prácticas.
ZAMORA		Contrato de Relevo por jubilación anticipada.
ZARAGOZA	Las partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo.	Regula el contrato de relevo. Crean una Comisión de Empleo, formación y productividad con objetivos específicos para cada una de estas tres áreas.





CAPÍTULO 10

RÉGIMEN DISCIPLINARIO





10.1. REGULACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

La regulación del régimen disciplinario (tipificación de las faltas y sanciones) es un aspecto esencial de la negociación colectiva, que debe ser contemplado en convenio como presupuesto para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario.

El Convenio del Metal incluye en su Capítulo XIII el Régimen Disciplinario.

Los principios ordenadores de dicho Régimen son los siguientes:

1. La empresa sancionará las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en el Convenio.
2. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados.
3. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar fecha y hechos que la motivaron.
4. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
5. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de la imposición.
6. Toda falta cometida se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Por otra parte, y como es sabido, la normativa de prevención de riesgos laborales no contempla un régimen de infracciones y sanciones por los incumplimientos de los trabajadores en materia preventiva.

Otro aspecto de interés es el acoso sexual en las relaciones de trabajo, cuestión cuyo tratamiento en los convenios colectivos se



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

Debe señalarse que el CEM establece la tipificación del acoso como falta grave o muy grave, y que regula en su art. 65 un procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

Los negociadores de los convenios de ámbito inferior deben tener en cuenta que esta es una materia reservada al ámbito estatal por el art. 84 del ET y por el art. 11 del CEM.



CUADRO Nº 50 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
ÁLAVA	CEM.	
ALBACETE	CEM.	
ALICANTE	CEM.	
ALMERÍA	CEM.	
ASTURIAS	Reproduce el régimen de faltas y sanciones del CGM.	
ÁVILA	CEM.	
BADAJOS	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.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
CÓRDOBA	CEM.	
CORUÑA, LA	CEM.	Se reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y la consideración debida de su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por tanto, se prohíbe.
CUENCA	CEM.	
GERONA	CEM.	Acoso sexual en las relaciones de trabajo, acoso de intercambio y acoso medioambiental.
GRANADA	CEM.	
GUADALAJARA	CEM.	
GUIPÚZCOA	CEM.	
HUELVA	CEM.	
HUESCA	CEM.	
JAÉN	CEM.	
LEÓN	CEM.	Acoso sexual o por razón de sexo.
LÉRIDA		Acoso sexual.
LUGO	CEM.	
MADRID	Reproduce el régimen de faltas y sanciones de la OLS.	
MÁLAGA	ET.	

Régimen Disciplinario

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	Se remiten al ET y a la OLS.	
SALAMANCA	Se remite a la OLS.	
SEGOVIA	CEM.	Compromiso de mantener un entorno laboral de respeto a la dignidad y libertad sexual.
SEVILLA	CEM.	
SORIA	CEM.	
TARRAGONA	CEM.	Acoso sexual en las relaciones de trabajo, acoso sexual de intercambio (falta muy grave) y acoso sexual medioambiental (falta grave o muy grave, según circunstancias).

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	REGULACIÓN Y REMISIONES	ACOSO SEXUAL
TENERIFE	CEM.	
TERUEL	CEM.	
TOLEDO	CEM.	Incorpora lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
VALENCIA	CEM.	CEM.
VALLADOLID	CEM.	Se considera discriminación cualquier acto de acoso, entendido como toda conducta no deseada relacionada con el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
VIZCAYA	CEM.	
ZAMORA	CEM.	
ZARAGOZA	CEM.	



CAPÍTULO 11

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





11.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A pesar de la invitación convencional que realiza la normativa sobre prevención de riesgos, lo cierto es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, otorgan el papel más importante en la materia a la intervención pública, dejando poco margen, escaso espacio real, a la negociación colectiva, debido al carácter fundamental de los derechos que aquí entran en juego, y entre otras razones, por la abundancia y minuciosidad de la normativa legal y reglamentaria y por su marcado carácter técnico.

La naturaleza de mínimos de las condiciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos significa que el margen de maniobra de la negociación colectiva se constriñe, en la medida en que solo se puede actuar para mejorarla. No debe olvidarse su carácter de derecho mínimo necesario.

Sobre esta materia, la Ley establece numerosas obligaciones y responsabilidades para las empresas, así como variadas remisiones a la negociación colectiva (derechos de participación y consulta de los trabajadores, establecimiento de sistemas alternativos para la designación de Delegados de Prevención, creación de órganos específicos de prevención, etc.), por lo que es aconsejable no asumir compromisos que excedan lo establecido en dicha normativa, evitando añadir obligaciones adicionales a las ya existentes, especialmente aquellas que no están ligadas a acciones preventivas sino con manifestaciones del ejercicio de representación en la empresa.

En los convenios colectivos provinciales son abundantes las remisiones a la legislación vigente y las declaraciones de principios, junto con afirmaciones genéricas de obligaciones empresariales o manifestaciones acerca de la importancia de la salud laboral y del compromiso de las partes de trabajar en el futuro sobre esta materia, siendo frecuente la creación de comisiones mixtas específicas que muchas veces resultan inoperantes porque no están claramente definidas sus competencias y contenidos.

En relación con la ropa de trabajo, es esta una cuestión que tradicionalmente está presente en casi todos los convenios sectoriales, si bien con un tratamiento bastante trasnochado, puesto que no se distingue entre lo que son prendas de trabajo de lo que son equipos de protección individual. Por otra parte, la regulación se ocupa de establecer el número de prendas que ha de entregar el empresario al trabajador, su periodicidad, etc., dejando en un segundo plano su funcionalidad protectora.

El tratamiento de los reconocimientos médicos, es igualmente una cuestión tónica, en la medida en que está presente en casi todos los convenios sectoriales, aunque abordada frecuentemente de manera inespecífica sin atender a los riesgos particulares del trabajador concreto en la empresa concreta, sin precisar aspectos como el tiempo de practicarlos, la retribución de ese tiempo y su coste, y sin regular el tipo de controles en relación con los puestos de trabajo, ni el manejo de la información que de los controles y reconocimientos se deriva.

La vigilancia de la salud, en contraste con la normativa anterior, no es obligatoria para el trabajador, sino voluntaria, es decir, solo se exige que preste su consentimiento, para evitar posibles conculcaciones del derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, existen una serie de excepciones en que la vigilancia de la salud puede ser obligatoria, siempre garantizando un nivel máximo de confidencialidad.

La cuestión de la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos está regulada de forma desigual, apareciendo normalmente como una oferta a los trabajadores que pueden aceptar el reconocimiento de manera voluntaria. Tampoco es habitual que los convenios mencionen con exactitud, el órgano o servicio que debe realizar el reconocimiento médico y el personal adecuado para ello. Solo en algún caso se habla de servicios propios, en otros muchos, se menciona a las Mutuas.

Solo algunos convenios presentan una regulación algo diferente, pudiéndose destacar alguno que fija la obligatoriedad para la empresa, del reconocimiento a realizar por personal médico, de forma anual o semestral si fuera necesario.

En un grupo reducido de convenios, se tocan cuestiones relativas a centros de primeros auxilios, previsiones acerca del trabajo en pantallas de visualización, cursillos elementales de formación de trabajadores o regulación de ciertas condiciones de trabajo relacionadas con la temperatura en el lugar de trabajo.

Una cuestión muy importante, cuya regulación proviene de la Ordenanza Laboral, son los complementos de peligrosidad, toxicidad o penosidad sin que ello signifique, no obstante, que se haya sustituido su regulación por una política de supresión de la fuente del riesgo, ni que en los casos en los que tales complementos se conservan, su regulación no sea la tradicional compensadora de la asunción de ciertos riesgos. Dado que los convenios no suelen incluir un catálogo de los trabajos que son especialmente tóxicos, nocivos o peligrosos, será en última instancia la jurisdicción social la que los determine.

En Las Palmas las partes acuerdan someter a estudio por las Mesas Sectoriales del Metal y el Instituto Canario de Seguridad y Salud los posibles trabajos penosos del Sector y establecer, en su caso, un plus para los que sean declarados como tales por el Instituto. Facultan a la Comisión Paritaria para regular y establecer las condiciones y cuantía de dicho plus.

El Convenio Estatal siguiendo lo establecido en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, de subcontratación en la construcción, fija los programas formativos y contenido específicos sobre Seguridad y salud para las actividades del Sector del Metal realizadas en obras de construcción, y para el resto del Sector, así como su acreditación.

En este sentido, los trabajadores del Sector que trabajen en obras de construcción o no, deberán acreditar que han recibido una formación mínima en materia preventiva.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

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, a partir de 2017.

Serán beneficiarios de la tarjeta los trabajadores en alta, o en situaciones de incapacidad temporal que presten servicio en las empresas del Sector del Metal. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la tarjeta los trabajadores en desempleo, que tengan acreditados al menos 30 días de alta en las empresas del Sector en el período de 12 meses anteriores a la solicitud.

Sobre esta materia, los negociadores de los convenios colectivos provinciales deben tener en cuenta, como se ha señalado en otros capítulos, que está reservada su negociación al ámbito estatal y que ha sido objeto de desarrollo en los Capítulos XVI, XVII y XVIII y en los Anexos II a VIII del CEM.



CUADRO Nº 51 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 dos buzos al año.	Los Servicios Médicos de las empresas reconocerán, de forma obligatoria, una vez al año, a todos los trabajadores, dentro de la jornada y de forma semestral, al menos, a los operarios que ocupen puestos de especial riesgo, o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario, cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido dicho tiempo.
ALBACETE	Un mono o prenda adecuada de trabajo cada 6 meses.	Reconocimiento médico a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente.
ALICANTE	Para cada año, las empresas facilitarán a sus trabajadores dos monos o prendas equivalentes, pudiendo optar entre cumplir esta obligación o entregar al trabajador el importe de la prenda no facilitada, previa presentación de hoja de presupuesto o factura de compra, previo aviso al empresario.	Las empresas garantizarán los elementos necesarios para una vigilancia específica, ajustándose a los protocolos del M ^º de Sanidad.
ALMERÍA	Dos equipamientos adecuados a las condiciones termo-higrométricas.	Las empresas solicitarán al Centro de Seguridad e Higiene el reconocimiento médico periódico de los trabajadores.
ASTURIAS	La empresa facilitará semestralmente la ropa de trabajo adecuada. Las empresas entregarán a los trabajadores los equipos de protección individuales adecuados a los puestos de trabajo. En la determinación de los equipos participan los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. En caso de trabajos tóxicos o peligrosos que impregnen la ropa y estas sustancias puedan suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán taquillas dobles acotadas y catalogadas, y limpieza de las prendas a cargo de la empresa.	La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud, estando obligados, sino 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ÁVILA	Dos monos, batas o prendas adecuadas al tipo de trabajo y uno 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.
BADAJOS	Mono o buzo cada 4 meses, 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 dos años, los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento exhaustivo sobre posibles radiaciones o afectación a los campos magnéticos. Se regula la protección de la maternidad con arreglo a lo dispuesto a la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral.
BALEARES	Tres 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 un mono al año. Los trabajadores fijos contratados a partir de la vigencia del Convenio, dos monos o prenda similar.	
BURGOS	Dos 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	Dos monos o ropa similar al año y una tercera prenda más, cuando por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores se estime necesaria, así como dos 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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
CANTABRIA	Dos buzos, salvo en contratos inferiores a 6 meses, en cuyo caso se entregará una. Así como las prendas que sean precisas para la prevención de los riesgos de accidente.	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 concurren las siguientes circunstancias: esfuerzos físicos constantes, grandes esfuerzos frecuentes; exposición a caídas de más de 3 metros; trabajos pulvígenos, manipulación de disolventes; trabajos con plomo, mercurio y arsénico; con cuerpos radioactivos; instalaciones de gases, humos, vapores, etc. El reconocimiento será mensual en trabajos con aire comprimido, pulvígenos, plomo, radiación, mercurio, arsénico, etc.
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	Dos 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, cuando menos semestralmente, a los trabajadores 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
CORUÑA, LA	Todas las empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo. El personal obrero recibirá dos buzos al año y, si fuera necesario, un tercero, así como calzado, etc. si la actividad lo requiere.	Reconocimiento médico anual como mínimo, dentro de la jornada laboral, que consistirá como mínimo en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica, debiendo hacerse en los 9 primeros meses del año.
CUENCA	Las empresas dotarán a los trabajadores de las prendas necesarias, no pudiendo estas ser inferiores a dos 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	Tres monos al año, uno 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, dos prendas de trabajo al ingreso en la empresa, una más transcurrido un año de servicio y otra cada seis 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: dos buzos al año, las chaquetillas para soldados 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	Tres 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 EPIs homologados y adecuados, siempre y cuando lo establezca la evaluación de riesgos.	Reconocimiento médico prelaboral y reconocimiento anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada 6 meses.
NAVARRA	Se proveerá a todos los trabajadores de las prendas necesarias, mínimo dos al año.	Las empresas garantizarán la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo.
ORENSE	Las empresas proveerán de la ropa de protección e higiene necesaria.	Reconocimiento médico anual.
PALENCIA	Dos 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
PALMAS, LAS	Tres pantalones, tres camisas, dos pares de botas y una 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 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	Un buzo, mono o bata cada semestre.	
SALAMANCA	Dos 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	Dos prendas o buzos al año, así como los medios de protección adecuados a la actividad realizada.	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, incluyendo ginecología y urología.
SEVILLA	La ropa adecuada al puesto de trabajo y actividad.	
SORIA	Dos 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 una 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.

PROVINCIA	PRENDAS DE TRABAJO	VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
TENERIFE	Dos 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	Dos buzos o monos al año y un tercero previa conformidad de la Dirección de la empresa o del Comité o Delegados de Personal.	Revisión médica anual en la fecha y lugar que determine la empresa.
TOLEDO	El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados, así como los equipos de protección individual. Se entregarán dos 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	Dos 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	Dos 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.
VIZCAYA	Dos 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	Cuatro monos al año, y las prendas complementarias en función de las tareas encomendadas (fundición, calderería y soldadura, torno y ajuste, esmeril, electricidad, fontanería y automoción).	Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según lo establecido en la normativa en PRL.



Existen ciertos contenidos que pueden calificarse de novedosos o que, al menos, han alcanzado una mayor relevancia en los convenios colectivos del Sector del Metal firmados en los últimos años, entre ellos, deben mencionarse:

Las declaraciones generales y el intento de establecer una política global en materia de prevención de riesgos. Es el caso de los convenios que se refieren, bien es verdad que todavía en términos de afirmaciones generales, a una serie de cuestiones apegadas a la LPRL, como la evaluación de riesgos, a los equipos de trabajo, al derecho a la información de los trabajadores, a las vías de participación de los representantes y a la figura de los delegados de prevención.

En relación con la mujer embarazada, varios convenios se ocupan de los aspectos preventivos, sin duda, impulsados por la regulación contenida en el art. 26 de la LPRL. Pues bien, varios, no demasiados, son los convenios provinciales sectoriales que se preocupan de estas materias concretas, haciéndolo de forma no demasiado pormenorizada, ya que dejan sin resolver muchos aspectos relacionados con la no exposición al riesgo, al cambio de puesto, o a la modificación transitoria del horario, lugar y funciones de la trabajadora. Otros convenios reproducen el art. 26 de la LPRL o establecen, sin más precisión, que la mujer tendrá derecho a cambiar transitoriamente a otro puesto de trabajo no peligroso, o que debe quedar excluida de los trabajos peligrosos, tóxicos o penosos incompatibles con su estado.

Respecto a la formación de los trabajadores y de sus representantes, tan esencial en la LPRL y sus normas reglamentarias, no ha alcanzado un status pleno en el texto de los convenios. Son pues, pocos los que regulan más allá de las declaraciones de principios esta materia, y cuando lo hacen, no se trata de normas explicativas respecto de cuál sea el tipo de formación, su contenido o su duración, así como los destinatarios, periodicidad, momento de impartirla, coste en tiempo y salario, o personal formador, etc. Uno de los pocos que lo contemplan, se refiere a los momentos de recibir la formación (inicial, periódica), a la adaptación de la misma al puesto de trabajo y a sus



riesgos, al horario (la jornada de trabajo) en que debe prioritariamente impartirse y a los medios que deben ser propios o concertados.

En cuanto a la participación y el diseño de las formas representativas, los convenios no efectúan innovaciones que supongan alternativas o adaptaciones de lo establecido en la LPRL (delegados de prevención elegidos entre y por los representantes unitarios, comités paritarios de seguridad y salud).

Algún convenio, no obstante, dedica su atención a estos temas, como el que crea la figura del delegado territorial de seguridad y salud laboral nombrado por los sindicatos más representativos. Ahora bien, la información, consulta y participación de los trabajadores es una cuestión que debe ser puesta en relación con las funciones de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

En Barcelona, La Coruña, Guipúzcoa y Tarragona se dispone que en los casos de subcontratación, la empresa principal debe establecer en los centros de trabajo en los que presten servicios los trabajadores de las empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a prevenir las condiciones de seguridad y salud de estos trabajadores. En Barcelona y en Tarragona se constituye un Comité de Seguridad y Salud intercentros.

Barcelona regula el paro por riesgo inminente de accidente, señalando que la paralización de las actividades podrá acordarse por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud, o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y del 100% de los mismos en empresas con procesos continuos.

El acuerdo debe comunicarse inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, quién en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Por último, debe señalarse que en algunos convenios (Alicante, Asturias, Burgos, Barcelona, La Coruña, Orense, Segovia, Valencia y Valladolid) en el capítulo correspondiente a prevención de riesgos, se efectúan declaraciones, en principio de carácter genérico, sobre medio ambiente, a pesar de que trata de una materia ajena al derecho laboral y, por lo tanto, a la negociación colectiva.

En el caso de Segovia se señala que las empresas que trabajan con tóxicos realizarán ecoauditorías con control del Comité de Empresa y Delegados de Personal, informando a los Delegados de Prevención.

En Orense todos los puestos de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, deberán ser evaluados en un plazo no superior a 6 meses. Los resultados deben comunicarse a los trabajadores afectados y a los delegados de prevención.

En Cuenca se regula como parte de la evaluación inicial de riesgos sobre la que debe ausentarse la acción preventiva que “por seguridad en los parques eólicos no se comenzarán trabajos en altura sin luz diurna natural y únicamente se terminarán trabajos ya comenzados sin que se demoren más de dos horas después del ocaso”.

CUADRO Nº 52 ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ÁLAVA	<p>En centros de trabajo de < 50 trabajadores se elegirá un Delegado de Prevención entre los delegados de personal.</p> <p>En las de 50 o más trabajadores: Comité de Seguridad y Salud que se reunirá trimestralmente.</p> <p>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.</p> <p>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; b) Proponer el orden de prioridades antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos; c) 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; d) Transmitir a los trabajadores afectados la información relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes; e) Requerir al empresario la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en los puestos de evidente peligrosidad o demostrado riesgo; f) Colaborar con el Servicio Médico, con los mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de las medidas preventivas; g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad; h) 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.</p>	<p>Delegado de prevención pueden tener un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:</p> <p>Empresas:</p> <p>de hasta 75 trabajadores 2h/mes de 76 a 150 trabajadores 3h/mes de 151 a 250 trabajadores 4h/mes de + 250 trabajadores 5h/mes</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ALBACETE	<p>Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para ayudar y asesorar a las empresas, de carácter paritario y participación de los técnicos que consideren las partes.</p> <p>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.</p>	<p>Las empresas de > 6 trabajadores deberán elaborar los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas.</p> <p>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.</p>
ALICANTE	<p>Las empresas deben dotarse de un Plan de prevención y de los servicios necesarios para su realización, en el que participarán los representantes de los trabajadores y las organizaciones firmantes del convenio.</p> <p>Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor del Vigilante de Seguridad, facilitándole los medios al respecto.</p> <p>Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos que intervendrá por iniciativa de los empresarios afectados, por acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, previa comunicación al empresario; y por propia iniciativa a requerimiento de los supervisores de prevención de ámbito provincial.</p> <p>Las partes impulsarán la creación de un servicio mancomunado provincial de prevención.</p> <p>Las partes coinciden en la necesidad de crear un servicio mancomunado de prevención para el sector con carácter provincial.</p>	<p>Las empresas de <6 trabajadores y aquellas que carezcan de órganos de representación propios en materia preventiva, cada una de las partes firmantes del convenio designará a su cargo un supervisor de prevención que debe ser miembro de las organizaciones sindicales y empresariales, no pudiendo ostentar la condición de trabajador por cuenta ajena en cualquier empresa del sector. Las funciones del supervisor son: 1) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la prevención; 2) Promover y aumentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa; 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención y la contaminación del medio ambiente.</p> <p>Los supervisores podrán visitar los lugares de trabajo en su función de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores.</p>
ALMERÍA	<p>Comisión Paritaria de Salud Laboral, que deberá reunirse al menos dos 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.</p>	<p>Formación del puesto de trabajo en salud laboral al comienzo de la relación laboral y cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo.</p>

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
ASTURIAS	<p>Comisión Paritaria de Seguridad y Salud con funciones de diagnóstico de la situación. Programas de actuación en función de los riesgos detectados, seguimiento y vigilancia de los acuerdos, actuar como órgano consultivo de las empresas y promover campañas de prevención.</p> <p>El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención será considerado como trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario del art. 68 del ET y el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las convocadas por el empresario, el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen. El Comité de Seguridad y Salud está facultado para conocer directamente la situación de la prevención en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas; conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo; conocer y analizar los daños al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas, conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención; conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia; el resultado de los controles periódicos, las estadísticas de accidentes, el programa formativo, los proyectos de implantación de nuevas tecnologías...</p>	<p>Ocurrido un accidente, la empresa lo comunicará al Delegado de prevención o, en su caso, el secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros del Comité para que intervengan y se informe de lo ocurrido, para poder determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir.</p>
BADAJOS	<p>Comisión de Formación. Se definen como suficientes y adecuados los siguientes programas sobre prevención de riesgos para los trabajadores: A nivel específico por oficio (técnicas, preventivas de oficio y funciones), medios, equipos y herramientas, interferencias en actividades y derechos y obligaciones). En el nivel Básico General (conceptos básicos sobre organización elemental de la producción, técnicas preventivas sobre riesgos genéricos y primeros auxilios).</p> <p>Recibirán formación específica quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras, grúas o palas cargadoras.</p>	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
BALEARES	<p>Comisión de Salud Laboral de carácter consultivo con la obligación de emitir informes y asesoramiento a las empresas.</p> <p>Delegados de prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 5 a 100: 2 delegados • De 101 a 500: 3 delegados • De 501 a 1.000: 4 delegados 	
BARCELONA	<p>Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para desarrollar y consensuar las políticas de prevención y medio ambiente, proponiéndose los siguientes objetivos: 1) Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como vigilancia de la salud y medio ambiente, 2) 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.</p> <p>Comités de Seguridad y Salud Intercentros.</p> <p>El Delegado de prevención participará en la investigación de los accidentes graves y muy graves.</p>	
BURGOS	<p>Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral con las siguientes funciones: 1) Promover una adecuada formación e información sobre salud en el trabajo. 2) Estudiar los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector. 3) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial, Mutuas y las propias empresas sobre trabajos tóxicos, penosos, etc. 4) Mediación, conciliación y arbitraje.</p>	<p>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.</p>
CÁDIZ	<p>Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales con las siguientes funciones: a) Promover e impulsar la política preventiva en el sector; b) Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas; c) Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la LPRL; d) Relación de estudios sobre accidentalidad y enfermedades; e) Promover acciones formativas e informativas; f) 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.</p>	<p>En las empresas 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.</p>
CANTABRIA	<p>Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral con el objetivo de: 1) Estudiar e identificar las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad. 2) Plan de formación para Delegados y Responsables de la Prevención. 3) Campañas de información, etc. La Comisión buscará fórmulas para generar su propio Gabinete de Salud Laboral.</p>	

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 un 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; y 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; 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: a) Bolsa de horas sindicales de su crédito horario de acuerdo con los delegados de personal y la empresa; b) Técnicos de las mutuas y c) Programas de formación continua.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
GRANADA	Según LPRL.	<p>Los Delegados de Prevención ponderarán los siguientes supuestos de inclemencia del tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajar a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra > 40°. - Trabajos a la intemperie cuando la temperatura sea < 5° bajo cero. - Trabajos que hayan de realizarse bajo lluvia o nieve. - El viento que suponga grandes riesgos de accidente, <p>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.</p>
GUADALAJARA	Comisión de Seguridad Laboral. Con la misión de solicitar datos a las empresas para hacer el seguimiento y estudio de la LPRL.	<p>Una vez elaborado el mapa de riesgos de cada empresa se elaborará el mapa de riesgos provincial.</p> <p>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.</p>
GUIPÚZCOA	<p>Delegado de Prevención en las empresas de < 50 trabajadores. En las que tengan > o = 50 trabajadores, 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 .</p> <p>+ de 1.000 trabajadores: 7 representantes.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Igualmente, disponen de los permisos retribuidos para formación.</p>	

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
GUIPÚZCOA	Comité de Seguridad y Salud, junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades: a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de los programas de prevención y salud laboral; b) Proponer el orden de prioridades; c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo; d) Transmitir a los trabajadores afectados la información sobre medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes; e) requerir al empresario para la adopción de medidas específicas de protección o vigilancia en puestos de evidente peligrosidad o riesgo; f) Colaborar con el Servicio Médico, Mandos y Técnico de Seguridad en la implantación y control de las medidas preventivas; g) 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: 1) Promover una adecuada formación e información en seguridad y salud. 2) Estudiar conjuntamente los accidentes o enfermedades profesionales del sector. 3) Mediación y arbitraje.	Delegado Territorial de Seguridad y Salud , procediéndose al nombramiento de dos delegados, uno por UGT y otro por CC.OO., que destinarán todo el tiempo de trabajo a esta actividad. Se considera como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los Delegados de Prevención: las reuniones del Comité de Seguridad y Salud; las reuniones convocadas por el empresario; el tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y, el tiempo necesario para ser informado por el empresario sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.
LEÓN	Comisión Paritaria en PRL. Delegado de Prevención según LPRL.	
LUGO	Comisión Paritaria Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales con funciones de: promover la observación de la LPRL, asesorar a los empresarios y trabajadores para evitar y reducir accidentes, dar a conocer la normativa sobre salud laboral y, solicitar informes sobre resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
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: 1) Estudiar y difundir las medidas pertinentes para la prevención de riesgos. 2) Propuesta a las autoridades competentes de aquellas medidas que se consideren procedentes en la materia. 3) Asesoramiento, previa consulta con los responsables de las empresas. 4) Seguimiento de la evolución de riesgos por los representantes de los trabajadores. 5) Instar la presentación de la evaluación de riesgos y las medidas para su prevención. 6) Los delegados de prevención podrán acumular las horas mensuales.	
NAVARRA	Comisión de Salud Laboral cuyos objetivos prioritarios son los de formación, información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos en las empresas que lo soliciten y en las que por su dimensión no vengan obligadas por la LPRL.	Delegado Territorial de Prevención, junto con los representantes de las partes 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. + 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: 1) la elaboración de mapas de riesgo, 2) la determinación de los riesgos, su gravedad y extensión, 3) la fijación de objetivos preventivos, 4) la determinación de recursos humanos específicos y económicos para llevarlo a cabo, 5) los plazos para su desarrollo, 6) la forma de intervención sindical en su elaboración, control y ejecución y 7) un plan de formación complementario. <u>Evaluaciones ambientales:</u> 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: 1) promover una adecuada formación e información sobre prevención de riesgos, 2) conocer los estudios realizados por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas y las propias empresas sobre toxicidad, penosidad y peligrosidad, 3) 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.
SEVILLA	Comisión Provincial de Seguridad y Salud, con las siguientes funciones: a) De promoción, formación e información de la seguridad y salud; b) Asesoramiento; c) Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedad profesional; d) Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.	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 tres 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 horas anuales para su formación.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	
	REPRESENTATIVAS	TÉCNICAS
TARRAGONA	Comisión para la prevención de riesgos laborales con el objetivo de: 1) realizar estudios, análisis y diagnósticos de trabajo, 2) elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de formación e información, 3) seguimiento y estudio de la siniestralidad del sector, 4) 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: 1) Aplicación y desarrollo de la LPRL. 2) 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. 3) Elaborar propuestas de colaboración con las Mutuas, e Instituciones Públicas. 4) Colaborar con las pymes.	Las empresas no podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos cuando estos no tengan la cualificación adecuada, ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos. Las empresas se obligan a impartir anualmente, un curso (mínimo 30 horas), para la formación de los Delegados de Prevención.
TERUEL	Comisión de Salud Laboral con la finalidad de potenciar las acciones preventivas.	
TOLEDO	Se remite a la LPRL, reproduciendo diversos artículos de la misma, en relación con las competencias de los Delegados de Prevención.	Los Delegados de Prevención disponen de 3 h. adicionales a las establecidas en LPRL.
VALENCIA	Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de establecer el cauce adecuado de solución de conflictos en esta materia.	En las empresas de < 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: 1) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva; 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa; 3) 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.	
ZAMORA	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.	
ZARAGOZA	Comisión Paritaria de Salud Laboral con funciones de: 1) conocimiento de las cuestiones o problemas que se le sometan, 2) 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, 3) seguimiento y estudio de la siniestralidad del sector y 4) seguimiento de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y demás instituciones que intervienen en esta materia.	





CAPÍTULO 12

IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL





12.1. IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FOMENTO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de forma genérica, obliga a todas las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Esas medidas deberán negociarse y, en su caso acordarse, con los representantes legales de los trabajadores. De forma específica, para las empresas de más de 250 trabajadores tales medidas se dirigirán a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Este umbral ha sido modificado por el RDL 6/2019.

Igualmente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas en las que el convenio colectivo de aplicación así lo prevea o cuando la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para las demás empresas la elaboración e implantación del plan de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto colectivo se recomienda acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

La realización del diagnóstico de situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad es competencia de la empresa, e irá destinado a



identificar la posible existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres, carentes de una justificación objetiva y razonable.

La Ley de igualdad habilita a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas y en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo que se trate.

Respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario el establecimiento de los términos en que el trabajador ejercitará, por un lado, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por otro, el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

Por otra parte, se reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

La Ley de Igualdad recoge una obligación general de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y denuncia. A tal fin, la Ley prevé la posibilidad de establecer medidas que, en este caso, deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, a quienes obliga la Ley a colaborar para la consecución de dicho objetivo.

Resulta recomendable la articulación de procedimientos específicos para la prevención de estas situaciones, y dar cauce, en su caso, a 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 en esencia regula los aspectos básicos es:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Modificado por el RDL 6/2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La mayoría de los convenios colectivos recogen los instrumentos de conciliación de la normativa citada que fundamentalmente son los siguientes:

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
MATERNIDAD	16 semanas, posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre	100% de la base reguladora (SS)	Sí	Sí	Artículos 45.1 y 48.4 ET	
PATERNIDAD	4 semanas ininterrumpidas	100% de la base reguladora (SS)	Sí	Sí	Artículos 45.1 y 48 bis ET	
EXCEDENCIA	Cuidado de hijo		Sí			
	Cuidado de familiar dependiente	Hasta 2 años	Solo dos años	1 ^{er} año derecho a la reserva del puesto de trabajo y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente	Artículos 46.3 ET	
RETRIBUCIÓN	Cuidado de menor de 12 años	No retribuido		Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Art. 34.8, 37.6 y 53.4.b) ET	
	Cuidado de familiar dependiente	No retribuido	Solo dos años			
OTROS PERMISOS	Cuidado de hijo menor con enfermedad grave	100% de la base reguladora (SS)				
	Nacimiento de hijo	Hasta menor cumpla 18 años				
	Exámenes prenatales	2 días				
	Hospitalización/Accidente/Intervención de familiar	No límite			Art. 37.3 ET	
	Nacimiento de hijo prematuro	2 a 4 días	100% del salario (Empresa)	Sí	Contrato no se suspende	Art. 37.5 ET
	Lactancia	1 hora diaria				Art. 37.4 ET
RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Posibilidad de acumular	100% de la base reguladora (SS)	Sí	Sí	Artículos 48.8 ET	
	Hasta se inicie permiso maternidad/lactante cumpla nueve meses/desparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado					

Los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover la igualdad de oportunidades entre los sexos en el ámbito laboral. En la Industria del Metal son ya numerosos los convenios provinciales que abordan esta materia de la igualdad de oportunidades entre los sexos y recogen los cambios legislativos recientes que intentan conciliar vida laboral y familiar.

El punto de partida lo constituyen la Ley Orgánica 3/2007 (igualdad efectiva de mujeres y hombres) y la Ley 39/1999 (conciliación de la vida familiar y laboral), disposiciones que reproducen, o a las que se remiten los convenios para regular estas materias.

En relación a las cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva, son varios los que contienen declaraciones expresas de carácter general, a favor de una mayor contratación de mujeres en los centros de producción afectados, o prohibiendo la discriminación por razón de género, refiriéndose a determinadas condiciones de trabajo, como el acceso a los puestos de trabajo, la promoción o formación, y la materia retributiva.

El embarazo, el cuidado de los hijos y de otros familiares, por parte de las mujeres constituyen, sin duda, un factor decisivo en el mantenimiento de los niveles de desequilibrio entre los sexos, y como consecuencia de ello suelen ser estas cuestiones lógicamente las más tratadas en los convenios del sector. Estableciendo buena parte de ellos, que en caso de embarazo o durante la lactancia y siempre que las condiciones de trabajo puedan afectar al feto o a la madre, esta tendrá el derecho a cambiar de puesto de trabajo o de turno, previa justificación médica, respetándose siempre las condiciones salariales y con reincorporación automática al mismo o similar puesto cuando termine dicha situación.

En este sentido, son varios los convenios que en mayor o menor medida hacen referencia a la protección en casos de riesgo de salud y seguridad en el trabajo de la mujer embarazada o que haya dado a

luz, evitando las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas, o simplemente excluyendo a la mujer de la realización de trabajos catalogados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Un buen número de convenios establecen la posibilidad de acumular el permiso de lactancia por jornadas laborables completas.

La suspensión, con reserva de puesto de trabajo, por maternidad es otra de las cuestiones más tratadas en los convenios provinciales, haciendo mención explícita al derecho de suspensión del contrato por maternidad que recoge el Estatuto de los Trabajadores, y normalmente especificando la ampliación de las dieciséis semanas, con dos semanas más en caso de parto múltiple.

También suele regularse el derecho a los períodos de ausencia al trabajo, de forma remunerada, para la asistencia a cursos de preparación al parto, exámenes médicos prenatales, e incluso en algún convenio estos períodos se otorgan cuando la trabajadora decide someterse a técnicas de reproducción asistida.

Un número cada vez mayor de convenios recogen la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por paternidad durante 13 días ininterrumpidos, más 2 días por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, de conformidad con lo establecido en el ET.

Son también objeto de regulación aspectos como los permisos retribuidos, la reducción de jornada por atención a familiares, las excedencias por maternidad/paternidad o atención a familiares, si bien la mayoría de los convenios reproducen lo establecido en la norma legal.

Algunos convenios reconocen también en caso de excedencia para el cuidado de los hijos el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como el reingreso automático, durante los tres años de la excedencia.

Destacamos, también en relación con la Ley Orgánica 3/2007, que muchos de los convenios, constituyen Comisiones Paritarias de Igualdad para hacer un diagnóstico del Sector en esta materia.

En lo relativo al acoso sexual en las relaciones de trabajo, hay que señalar que se trata de un asunto que algunos de los convenios lo han recogido, tomando como referencia para ello la redacción del art. 7º de la Ley Orgánica 3/2007, como ya señalamos en el apartado 8.1 (“Regulación y tipificación de las faltas laborales”).

En definitiva, la mayoría de los convenios colectivos provinciales han incluido en los últimos años, directa o indirectamente, abordar aspectos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar, consagrando el principio de igualdad y no discriminación, a través de la remisión a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, o de la reproducción de estas normas y de los artículos 34.8; 37.6; 45; 46.3; 48.4; 48 bis; y 53.4.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En Barcelona y Tarragona bajan el umbral de los planes de Igualdad a las empresas de más de 200 trabajadores y en Guadalajara a las de más de 150.

En Huesca las parte negociadoras recomiendan la elaboración de un “Plan de Igualdad Base” para todas las empresas de más de 150 trabajadores.

En materia de igualdad, las organizaciones firmantes del CEM entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas del Sector.

Por ello, se comprometen a desarrollar directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad, establecer acciones



positivas que favorezcan la igualdad efectiva, acordar directrices para la elaboración, estructura y procedimiento de protocolos de prevención del acoso y planes de igualdad. Igualmente, emprenderán la creación de una Comisión de Igualdad.

El BOE del día 7 de marzo de 2019 publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto-ley introdujo una excesiva burocratización, un aumento de las obligaciones formales a las empresas que redundará en un incremento de los costes laborales y que puede generar prejuicios a la contratación femenina, no favoreciendo el acceso de la mujer al mercado laboral.

La norma no tiene en cuenta las enormes diferencias en casuística entre los distintos sectores económicos y la tipología empresarial. El Metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina puede estimarse en el 12-13% de los trabajadores ocupados en este sector en España, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Para invertir dicha problemática debería favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el Sector, impulsando en primer lugar una formación profesional adecuada de las mujeres desempleadas.



Entre las principales modificaciones que introdujo dicha norma, destacan las siguientes:

1. Modificación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad (Art. 45.2)	Empresas con 50 o más trabajadores Período transitorio para aprobar estos planes: - Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años - Empresas de 101 a 150 trabajadores: 2 años - Empresas de 151 a 249 trabajadores: 1 año
Contenido del Plan (Art. 46.2)	Realización de un diagnóstico con la RLT de los obstáculos en materia de: - Proceso de selección y contratación - Clasificación profesional - Formación - Promoción profesional - Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial) - Conciliación laboral, personal y familiar - Infrarrepresentación femenina - Retribuciones - Prevención del acoso sexual por razón de sexo
Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (art. 46.4,5 y 6)	Sí. Las empresas se encuentran obligadas a inscribir sus planes en este nuevo registro como medida de control



2. Modificaciones estatuto de los trabajadores.

- Igualdad de remuneración por razón de sexo (Art. 28) y Derechos de información de los representantes (Art. 64.3 y 7 a)

A efectos de aclarar la definición de trabajo con igual valor, se establece que este lo será cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Una de las principales novedades es la obligación para las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Este registro será accesible para todos los trabajadores a través de la representación legal de los trabajadores. Por ello, se establece como obligación el informar anualmente a la representación legal de los trabajadores de la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa incluyendo el registro de salarios del art. 28.2.

Se considerará que existe brecha salarial cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

En estos casos, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



- Jornada (Art. 34). Se modifica el apartado 34.8

Dentro del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación, se incluye una referencia a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia. Así mismo se hace referencia a que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Esta nueva regulación no ofrece ninguna definición de “razonabilidad” y “proporcionalidad”, con los consiguientes problemas que estos conceptos jurídicos indeterminados pueden traer consigo.

Se establece la obligación para la negociación colectiva de pactar los términos del ejercicio de este derecho de adaptación con criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

En ausencia de regulación, empresa y trabajador deberán negociar durante un período máximo de 30 días los términos de adaptación de la jornada. Las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o antes de la finalización de este si existe un cambio de las circunstancias que lo justifique.

- Descanso semanal, fiestas y permisos (Art. 37)

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo (Art. 37.2b) Permiso de 2 días. DESAPARECE	DESAPARECE
Permiso de Lactancia (Art. 37.4)	Se reconoce este permiso a ambos progenitores. Si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el período de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses. En este caso se reduciría el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.
Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (Art. 37.5)	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario.
Concreción horaria y determinación del momento de disfrute (Art. 37.7)	Se amplía al permiso por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización después del parto.

En este sentido, se crea una nueva prestación de Seguridad Social por “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” (Art. 183 LGSS). La situación protegida es la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

- Excedencias (art. 46).

En el caso de excedencia por cuidado de hijos, cuando la familia tenga reconocida la condición de familia numerosa se ampliará la reserva de puesto a 18 meses (en vez de los 15 reconocidos con anterioridad) en el caso de que ambos progenitores disfruten de este derecho con la misma duración y régimen.

- Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48).

Tras esta nueva regulación que terminará su implantación gradual en 2021, el llamado permiso de maternidad y el permiso de paternidad, quedan igualados y englobados en el término “suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor” sin distinguir por tanto entre progenitores o sexos.

Las principales modificaciones sufridas a este respecto que entraron en vigor a partir del 1 de abril de 2019 son las siguientes:

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19	
Permiso de maternidad	Permiso de nacimiento. Implementación gradual hasta 2021	<p>16 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto para ambos progenitores. Tras estas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa). • Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución del disfrute de este derecho. <p>*Hasta el 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2019: 8 semanas, 2 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. • 2020: 12 semanas, 4 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 2 semanas de su permiso no obligatorio.

PLANES DE IGUALDAD	MODIFICACIONES RD 6/19
Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas 6 primeras semanas deberán disfrutarse tras resolución judicial o decisión administrativa. • Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento
Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto	Se elimina la prevalencia por la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos

3. El BOE de 14 de octubre de 2020, publicó dos Reales Decretos sobre la materia de igualdad en las empresas: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Entrada en vigor a los 3 meses desde el 14 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Entrada en vigor a los 6 meses desde el 14 de octubre.

3.1. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



3.1.1. Definición de los planes de igualdad

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

Los planes vigentes a 14 de octubre deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.

3.1.2. Están obligadas a tener plan de igualdad

- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2021).
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2022).
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan.

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la RLT.

A estos efectos, se regula un mecanismo de cuantificación del número de trabajadores teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo trabajadores fijos discontinuos, trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos de puesta a disposición.



3.1.3. Diagnóstico de situación

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad y ha de permitir obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Su contenido mínimo es el siguiente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para la elaboración del diagnóstico se deben atender a los criterios específicos regulados en el anexo de la norma.

3.1.4. Ámbito subjetivo

Los planes de igualdad deben comprender a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo los trabajadores puestos a disposición mientras estén en la empresa.

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del mismo, negociado conforme a las reglas para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no

afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

3.1.5. Contenido mínimo de los planes de igualdad

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe/resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación, vigilancia y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3.1.6. 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 concurren las circunstancias reguladas en el Real Decreto.

3.1.7. 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 y debe ser negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un 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 éstas cuando así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores se creará una comisión negociadora integrada, en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la

comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. Esta comisión contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

Constituida la comisión negociadora, sus miembros tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla. Tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos y especialmente, deben observar el deber de sigilo.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

3.1.8. 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.

3.2. 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.

3.2.1. 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.

3.2.2. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

3.2.3. Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con la finalidad de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Deben establecerse, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información debe estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La RLT debe ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, debe ser consultada cuando el registro sea modificado.

En las empresas que cuenten con RLT el acceso al registro se facilitará a los trabajadores a través de esta representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

Cuando no exista RLT, la información que se facilitará a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El período temporal de referencia será con carácter general el año natural.

3.2.4. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, la cual ha de permitir:

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría implica las siguientes obligaciones para la empresa:



a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva, el cual requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ha de ofrecer confianza respecto de sus resultados, y debe ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, que ha de tener el siguiente contenido:

- Determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.



**CUADRO Nº 53
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 mixta para la igualdad de oportunidades que efectuará un diagnóstico de la situación en el plazo de 3 meses para corregir las desigualdades.
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 y hasta los 6 años, con reingreso automático.		Son objetivos para el logro de una igualdad de oportunidades, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
ALMERÍA	<p>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 seis semanas sean posteriores al parto. En el caso de adopción o acogimiento, si el hijo es < 9 meses, la suspensión será de 16 semanas.</p> <p>En período de lactancia, derecho a una hora o media 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.º año.</p>	<p>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.</p>		
ASTURIAS	<p>Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Cambio de puesto a la mujer embarazada, previa prescripción médica.</p>		<p>No discriminación por razón de sexo. Comisión Paritaria de Igualdad.</p>	<p>La suspensión en los supuestos de parto será de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 más por cada hijo</p>
ÁVILA	<p>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.</p>			

Igualdad, Conciliación y Fomento de la Vida Familiar y Laboral

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
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 tres años para el cuidado de un hijo a partir del nacimiento de este, sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período extinguiendo el anterior.			Adoptan las disposiciones relativas a excedencia en la Ley 3/2007.
BARCELONA	Acumulación horas lactancia: salvo pacto en contra, con preaviso de 15 días, hasta 85% de horas que correspondan se disfrutarán en jornadas laborales completas tras el permiso maternal. Resto de horas según ET. Se podrá acumular hasta el 100 %, equivalentes a 14 días laborables de permiso.	Para suspender el contrato por paternidad (conforme a ET) preavisar mínimo de 7 días naturales o 2, si quiere iniciado al día siguiente de finalizar el permiso maternal retribuido.	Al objeto de favorecer el empleo, se promoverá 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: 200 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 gran invalidez, 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 elaborarán un diagnóstico de situación inicial, que deberá notificar a la RLI.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES /VARIOS
BURGOS			No habrá discriminación entre categorías femeninas y masculinas. Igualdad de condiciones económicas	Recoge lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 en relación a la elaboración de los planes de igualdad para empresas de + 50 trabajadores.
CÁCERES	Cambio de puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada transitoriamente.	Derecho del trabajador a suspender el contrato durante 13 días ininterrumpidos, más 2 días por cada hijo a partir del 2º 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 converga 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 media 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 2º en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple (previsto de al menos 15 días)		Excedencia por cuidado familiares de duración no superior a 2 años y derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 8 años o persona con discapacidad. Remisión a Ley 39/1999 (conciliación de vida familiar y laboral) y a LO 3/2007 (igualdad efectiva de mujeres y hombres) en lo no regulado por convenio

Igualdad, Conciliación y Fomento de la Vida Familiar y Laboral

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES /VARIOS
CIUDAD REAL		Permiso de paternidad de 13 días, independientes del disfrute compartido en el período de descanso por maternidad. Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%		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. Reducción de jornada para trabajadoras en período de lactancia de hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia o acumulación en jornadas completas. Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo.	Suspensión de contrato por paternidad o por nacimiento, adopción o acogimiento según lo establecido en ET.	Compromiso de favorecer una mayor contratación de mujeres para los centros de producción afectados por el convenio.	Excedencia no superior a 2 años para cuidado de familiar de hasta 2º 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	

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
GERONA	Los trabajadores que se acojan a la excedencia por maternidad, por un máximo de 1,5 años tendrán derecho a la reincorporación inmediata. No se podrán realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.			La RLT de las empresas de más de 10 trabajadores, tienen derecho a ser informada sobre la masa salarial desagregada por sexo.
GUADALAJARA	Excedencia de hasta 3 años para cuidados de hijos menores de 6 años. Posibilidad de acumular tiempo de lactancia para tomarlo seguido de licencia por maternidad. 1 hora de pausa o reducción jornada (o acumulación en jornadas completas) para trabajadoras en período lactancia.		Igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la organización del trabajo y las condiciones laborales, la promoción e igualdad de condiciones económicas.	Excedencia no superior a 3 años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Se constituye Comisión Paritaria para asegurar aplicación de medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo. Planes de Igualdad: 150 trabajadores.
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.

Igualdad, Conciliación y Fomento de la Vida Familiar y Laboral

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 por-menorizada la igualdad de oportunidades, así como lo relativo a los planes de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el Ley.	Comisión de Igualdad. Plan de Igualdad Base para empresas de más de 150 trabajadores.
LEÓN			Regulan los planes de igualdad.	
LÉRIDA	Se remite a la legislación vigente	Según Ley	Igualdad de condiciones y de remuneración	
LUGO	Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante embarazo o lactancia, o paternidad, conforme a ET. 1 hora de ausencia al trabajo, reducción de jornada en media hora o acumulación de tiempo de lactancia en jornadas completas para trabajadoras en período de lactancia de hijos de menos de 9 meses. 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.			Excedencia no superior a 2 años para cuidado de familiar de hasta 2º 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.
MADRID				Crean una Comisión Técnica para el estudio de las políticas de igualdad.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES /VARIOS
MURCIA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Excedencia no superior a 3 años para cuidados de cada hijo.			Derecho a reducción de jornada para trabajador al cuidado directo de algún menor de 8 años o persona discapacitada. Las partes asumen la filosofía y contenido de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.
NAVARRA	Protección de la maternidad, art. 48.4 ET.		Se recomienda a las empresas que adopten las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.	Regula la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de conformidad con la Ley orgánica 3/2007, por la que se reconoce y reconoce de igualdades. 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.

Igualdad, Conciliación y Fomento de la Vida Familiar y Laboral

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
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.
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 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella para cuidado de menores de 12 años y discapacitados.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
SEGOVIA	Cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada, y también en la lactancia. Excedencia por cuidado de hijos no superior a tres años con reingreso automático.		igualdad de oportunidades económicas, de promoción, etc.	Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación
SORIA	Según Ley.	Según Ley.		Las partes se comprometen a establecer medidas para la aplicación de la igualdad de trato y no discriminación. Se crea una comisión de igualdad de oportunidades.
TARRAGONA	Acumulación horas lactancia: salvo pacto en contra, con preaviso de 15 días, hasta 85% de horas que correspondan, se disfrutarán en jornadas laborales completas tras el permiso maternal. Resto de horas según ET. Excedencia no superior a 3 años para cuidado de cada hijo	Derecho a suspensión de contrato por paternidad (ET)	Se reconoce igualdad de condiciones de trabajo y económicas.	Excedencia de máximo 2 años para trabajadores con familiares con enfermedad grave o invalidez. Permiso de 1 día para conciliación de vida familiar y laboral, preaviso de 48 h. Se constituye mesa sectorial a nivel de Cataluña para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Remisión a Ley, sobre conciliación de vida familiar y laboral para lo no dispuesto en convenio. Planes de Igualdad: hasta 200 trabajadores. Las empresas de entre 100 y 200 trabajadores tienen la obligación de constituir una Comisión de igualdad con la figura del responsable sindical de igualdad.

Igualdad, Conciliación y Fomento de la Vida Familiar y Laboral

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES /VARIOS
TENERIFE			Igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación y la promoción. No discriminación por razón de sexo.	
TERUEL		Suspensión de contrato por paternidad conforme a ET.		Derecho a reducir jornada de trabajo para trabajadores que tengan a su cuidado directo menor de 8 años o persona discapacitada.
TOLEDO	1 hora de ausencia del trabajo o de reducción de jornada (pudiendo acumularlo en jornadas completas) para trabajadoras/es por lactancia de hijo menor de 1 año. Cambio de puesto de trabajo. Derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, concedidos de forma remunerada cuando se decida someterse a técnicas de fertilización. Las embarazadas no pueden realizar trabajos nocturnos. Derecho a excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo.		Compromiso de adopción de medidas que impidan discriminación en contratación, ocupación de puestos de trabajo cualificados, condiciones económicas y promoción.	Remisión a Ley de conciliación de vida familiar y laboral, y a la Ley Orgánica para igualdad efectiva de hombres y mujeres en lo no previsto en Convenio.
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. Ilícitud 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.



La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	MATERNIDAD	PATERNIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBSERVACIONES / VARIOS
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.	
ZAMORA	ET.			Compromiso de mantener la igualdad y no discriminación
ZARAGOZA	Excedencia por cuidado de hijos no superior a 3 años, con reingreso automático, si se solicita con una antelación de 30 días.		Regulan ampliamente los planes de igualdad. Crean una comisión para la igualdad.	Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación. Regulan de forma pormenorizada lo relativo a los planes de igualdad, según la Ley de igualdad.





CAPÍTULO 13

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES





13.1. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El art. 4 del Estatuto de los Trabajadores establece como uno de los derechos básicos de estos, el de participación en la empresa, y el Título II del mismo texto legal regula los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, señalando el art. 61 que *“de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título”*.

Así pues, la actuación en las empresas de los representantes de los trabajadores se produce a partir de la existencia de unos órganos elegidos por los trabajadores: los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, órganos estos que representan a todos los trabajadores, y que habitualmente se denominan “representantes unitarios o directos”. Igualmente existen otros órganos de representación de los sindicatos con presencia o implantación entre los trabajadores de la empresa, se trata de las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales, denominados órganos de representación sindical, y que inicialmente representan a los afiliados a un sindicato, pero en función de la presencia sindical entre los representantes unitarios o directos, pueden llegar a representar también al conjunto de los trabajadores de la empresa.

El contenido de los convenios colectivos provinciales en materia de derechos de representación sindical, suele ser una mera reproducción o remisión a la normativa legal, ya sea al Estatuto de los Trabajadores o a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o incluso a Acuerdos Interconfederales históricos, de manera que al margen de aquellos que tratan esta materia de pasada, regulando solo cuestiones como el crédito horario y su eventual acumulación y remitiendo el resto a la legislación aplicable, la mayoría de los que incorporan un contenido propio lo hacen de forma similar.

Esta falta de desarrollo del régimen legal de la representación sindical se debe a que, en general, los convenios colectivos en esta materia, solo pueden efectuar mejoras, incrementar funciones o facilitar actuaciones o garantías a los representantes de los trabajadores. El margen de actuación del convenio queda pues bastante reducido, sobre todo en el caso de la representación unitaria, donde la regulación legal no facilita el desarrollo convencional. No así cuando se trata de los órganos de representación sindical, en los que sí es posible la entrada de regulaciones convencionales.

En relación con la constitución de los órganos de representación la regulación de los convenios provinciales es escasa, limitándose esta a las llamadas cláusulas de transfugismo, en las que se establece la facultad de los sindicatos de destituir a los miembros del Comité que habiéndose presentado a las elecciones sindicales dentro de sus listas causen baja en el sindicato por el que son elegidos (Valladolid). Otros convenios prevén la situación que se produce cuando hay variaciones en la plantilla que afectan al número de representantes elegidos inicialmente, procediéndose a su acomodación a las nuevas circunstancias.

Respecto a la representación sindical, los convenios provinciales efectúan escasas innovaciones, consistiendo estas básicamente en flexibilizar la designación de delegados sindicales. Así, se introducen requisitos adicionales a los previstos por la Ley para la constitución de las Secciones Sindicales de empresa, reservándose solo a estas un conjunto de derechos suplementarios a los reconocidos por el resto de las secciones.

En cuanto al número de delegados sindicales, la mayoría de los convenios, se limitarán a reproducir la regulación de la LOLS, tanto la escala como el porcentaje de audiencia necesario en las elecciones sindicales para que aquella resulte aplicable. No obstante, algunos suelen introducir otros módulos de cálculo a efectos de la designación de delegados sindicales, mediante el establecimiento de requisitos referidos al índice de afiliación (10%), estableciendo porcentajes superiores.

Entre otros requisitos subjetivos adicionales que suelen contemplarse en los convenios para ser designado delegado sindical, aparte de la habitual previsión acerca de la preferencia por el hecho de que sea miembro del Comité de Empresa, suele establecerse, también, la necesidad de que se trate de un trabajador de la empresa en activo.

Es habitual en algunos convenios provinciales, como es el caso del de Valencia, la previsión referida a los supuestos en los cuales en una empresa existan tres o más delegados sindicales de un mismo sindicato. En estos casos, se establece la posibilidad de que sea uno de ellos el que asuma la representación para aquellas cuestiones que trascienden un único centro de trabajo.

En el cuadro nº 56 se recoge la regulación convencional de los órganos de representación (unitarios y sindicales) de los trabajadores.

13.2. FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de los representantes de los trabajadores en los convenios provinciales de la Industria del Metal, suelen ser una reproducción más o menos literal de la normativa aplicable, o bien se limita a remitirse a la misma, apreciándose, en general, el poco uso de la posibilidad que ofrece el legislador de incrementar las competencias de dichos representantes en la medida en que estas no tienen carácter exhaustivo, sino que se configuran como mínimos que solo pueden mejorarse.

Tampoco se aprecian diferencias reseñables en el tratamiento de esta materia en función del tipo de representación, ya sea unitaria o sindical, estableciéndose un tratamiento equilibrado en la asignación de las competencias que la Ley asigna a cada una, aunque predomina un mayor protagonismo de la representación unitaria, bien porque se recoge de forma exclusiva su régimen competencial, bien por la diferencia de tratamiento respecto del previsto para la representación



sindical. En otros casos se aprecia cierta confusión entre las competencias asignadas a una y otra representación.

Como ejemplo de competencias asignadas de forma suplementaria a los representantes unitarios, se suele reconocer la facultad de vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma (Sevilla). También suele recogerse la competencia de control sobre eventuales prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal, asignándose a los representantes la facultad de velar por la legalidad de tales procesos (Córdoba, Madrid).

En algunos convenios se establece que el derecho de audiencia de los representantes de los trabajadores por faltas laborales, alcanza no solo a los supuestos de sanciones por faltas muy graves, sino también a las graves, o que se faculta la presencia, a instancias del trabajador, de un representante en la firma del contrato, además de en los casos previstos por la Ley, de liquidación o finiquito.

En Guipúzcoa se prevé un derecho de información en materia de contrataciones temporales, que abarca tanto la modalidad contractual, vigencia, prórrogas pactadas, etc., o sobre los exámenes o pruebas que deben realizar los trabajadores.

En relación con la representación sindical, la lista de competencias suele referirse a los delegados sindicales, y consiste en la reproducción de las funciones que les reconoce la Ley, y solo en algunos convenios se realiza alguna matización como en Córdoba, que extienden el derecho de audiencia en caso de sanciones contra afiliados. En otros convenios se incluyen para los representantes sindicales competencias previstas para la representación unitaria, como son las relativas a los derechos de información y consulta.



13.3. DERECHOS Y GARANTÍAS

Sobre derechos y garantías, los convenios provinciales también suelen remitirse o reproducir la normativa legal principalmente el art. 68 del ET o el art. 10.3 de LOLS, además de referencias a acuerdos históricos como el AMI. Una de las cuestiones más tratadas es la relativa al crédito horario, la gran mayoría de los convenios la recoge, regulando el número de horas totales siempre por encima del mínimo estatutario, el valor de las mismas y el control de su uso por parte de la Dirección de la empresa.

En algunos convenios se mejora lo dispuesto en el art. 68.e) del ET, estableciendo un número mayor de horas, aunque a veces, se condiciona la ampliación a circunstancias como la imposibilidad de acumulación. En supuestos extraordinarios como conflictos colectivos de trabajo, expedientes de regulación de empleo, se establece también una previsión de mayor número de horas.

Es frecuente también que los convenios modifiquen las escalas del número de trabajadores, introduciendo niveles inferiores (Sevilla o Castellón), a las legales, o eludiendo los niveles superiores, dada la preponderancia de pequeñas y medianas empresas en el ámbito provincial del sector.

En Guipúzcoa la regulación de la asignación del crédito horario se hace depender tanto de la dimensión de la empresa, como del cumplimiento por parte de los sindicatos de determinados índices de afiliación decrecientes en función de la dimensión de la empresa.

La mayoría de los convenios que regula el crédito horario incorporan la previsión acerca de su acumulación en uno o varios representantes, y, en consecuencia, la posibilidad de que existan "liberados sindicales". En ocasiones suele limitarse el número de horas acumulables estableciendo un máximo o un porcentaje. Por otra parte, no suele permitirse la acumulación por meses, de forma que

las horas que no se utilicen en el mes, se pierden, salvo en algunos convenios que se permite la acumulación por trimestres.

También suele excluirse en el cómputo de crédito horario de las horas correspondientes a la participación de los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio. También es frecuente la regulación en algunos convenios de previsiones sobre el valor de la hora sindical retribuida, fijando su valor en el promedio salarial diario que venga percibiendo el trabajador (así ocurre en Ciudad Real y Barcelona).

Por último, señalar que en la mayoría de los convenios la regulación del crédito horario se efectúa para la representación sindical, siendo menos frecuente la regulación para la representación unitaria, dado que se remiten a la Ley.

Respecto a cuestiones como el derecho al "tablón de anuncios", el art. 81 del ET en relación con la representación unitaria lo configura como algo que debe facilitarse siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan. Mientras que en el caso de la representación sindical, el art. 8.2 LOLS establece el derecho al tablón de anuncios pero condicionado para aquellas secciones más representativas o que cuentan con representación en el Comité.

Sobre el uso de locales, los convenios reiteran la eventualidad del derecho a su uso siempre que ello sea posible dependiendo de la dimensión de la misma, estableciendo a veces un umbral mínimo de trabajadores para ello.

Otra de las materias que suelen regular los convenios es la relativa a la recaudación de la cuota sindical a través del descuento en la nómina del interesado, garantizando la exigencia legal de que el descuento se someta a la expresa declaración de voluntad del trabajador afiliado. Algunos convenios supeditan la recaudación de la cuota a la dimensión de la empresa.

Entre las garantías que son objeto de una regulación específica, debe señalarse la que establece una prioridad de permanencia para los representantes de los trabajadores en caso de reestructuraciones empresariales que afecten a la plantilla.

Igualmente suele regularse la apertura de expediente contradictorio en supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, ratificando el alcance de la garantía legal, aclarando a veces su extensión a la representación sindical. En Guipúzcoa se regula un procedimiento para modificar la sanción al objeto de dejar constancia de las obligaciones que tiene el empresario al respecto, o para extender temporalmente la garantía más allá de la expiración del mandato representativo.

La regulación convencional de los derechos de asamblea y reunión aparecen en algunos convenios, si bien para reproducir o remitirse al art. 77 y siguiente del ET o se limitan a regular algún aspecto específico de su régimen jurídico.

Los convenios que los regulan, suelen fijar un número máximo de asambleas anuales, reproduciendo el régimen de convocatoria, legitimación, información previa sobre la celebración de la reunión, hora, lugar...

La regla general contemplada en la Ley es que la reunión se celebre en el centro de trabajo y que tenga lugar fuera de las horas de trabajo. Algún convenio precisa las causas justificativas de una posible negativa de la Dirección de la empresa, basada en que el centro de trabajo no reúna las condiciones para ello, que los trabajadores hayan incumplido las reglas para las convocatorias, que hayan transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea, etc.

Suele contemplarse un número máximo anual de asambleas retribuidas, en contraste con lo que es normal, esto es, que su celebración no supone la concesión de ningún tiempo retribuido.

CUADRO Nº 54 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
ÁLAVA	<p>- 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.</p> <p>- Delegados de Personal y Comité de Empresa</p>	<p>Secciones Sindicales: los Delegados de los Sindicatos que dispongan como mínimo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 horas al mes: 15. <p>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.</p> <p>Se establece la acumulación de horas sindicales, previa comunicación a la Dirección de la empresa.</p>
ALBACETE		
ALICANTE	<p>- 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.</p> <p>- Delegados de Personal y Comité de Empresa</p>	<p>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 + de 250 trabajadores. En los centros de trabajo de + 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.</p>
ALMERÍA	<p>- 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 uno o dos 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.</p>	<p>Secciones Sindicales y Delegados Sindicales: las empresas dispondrán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical.</p>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
ASTURIAS	<p>Comités de Empresa y Delegados de Personal</p>	<p>Delegados Sindicales: en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores y cuando los sindicatos tengan en los mismos una afiliación superior al 10% la representación de este será ostentada por un delegado sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados de descontará en la nómina la cuota sindical.</p>
ÁVILA	<p>- Comités de Empresa: crédito de 5 horas mensuales. Pueden acumularse horas dentro de la misma Central Sindical.</p>	<p>Delegados Sindicales: crédito de 5 horas mensuales. Pueden acumularse horas dentro de la misma Central Sindical.</p>
BADAJOZ	<p>- 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.</p> <p>- 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.</p>	<p>Crédito horario para las R.L.T.:</p> <p>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</p>
BALEARES	<p>- 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.</p> <p>- Hasta 30 trabajadores un delegado de personal</p> <p>- De 31 a 49 trabajadores tres delegados de personal</p>	<p>- 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.</p> <p>- Las empresas recaudarán la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten cuando lo hagan al menos 10 trabajadores en cada empresa.</p>
BARCELONA	<p>- Asamblea de Trabajadores</p> <p>- Comité de Empresa y Delegados de Personal</p>	<p>- 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:</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
BARCELONA		De 250 a 750 trabajadores.....1 De 751 a 2000 trabajadores2 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, uno de ellos podrá asumir la representación para cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
CÁCERES	- Comités de Empresa y Delegados de Personal: pueden acumular horas.	Podrá descontarse de la nómina la cuota sindical.
CÁDIZ	- Comités de Empresa y Delegados de Personal: El crédito horario retribuido mensual será el siguiente: - 20 h. para empresas de hasta 100 trabajadores - 25 h. para empresas de 101 a 250 trabajadores. - 30 h. para empresas de 251 a 500 trabajadores. Podrán 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 sindicato posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito de 4 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse. Las empresas podrán a petición del trabajador afiliado a las centrales firmantes del convenio descontar la cuota sindical.

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
CASTELLÓN	<p>- Comités de Empresa y Delegados de Personal: crédito horario bimensual, que puede acumularse. Crédito horario: en empresas de Hasta 25023 h/mes por delegado De 251 a 50033 h/mes por delegado De 501 a 75038 h/mes por delegado De 751 en adelante45 h/mes por delegado</p>	<p>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.</p>
CIUDAD REAL	<p>- Comité de Empresa y Delegados de Personal</p>	<p>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.</p>
CÓRDOBA	<p>- 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</p>	<p>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.</p>
CORUÑA, LA	<p>- 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</p>	<p>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.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
CUENCA	<p>- Delegados de Personal y Comités de Empresa: previo acuerdo, pueden adjudicar el 50% de las horas mensuales retribuidas pudiendo acumularlas en uno o en varias de sus miembros. En las empresas de >50 trabajadores la acumulación puede ser del 100%</p>	
GERONA	<p>- 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 una 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.</p>	
GRANADA	<p>- Delegados de Personal y Comités de Empresa: los miembros del Comité pueden acumularse horas sindicales, en cómputo anual en uno o en varios delegados o miembros del Comité. En las empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>De igual manera serán igualmente acumulables.</p>	<p>Delegados Sindicales: en las empresas de >50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado, de entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.</p> <p>En las empresas de > 100 trabajadores los sindicatos pueden nombrar un Delegados sindical entre sus afiliados.</p>
GUADALAJARA		<p>Delegados Sindicales: tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos necesarios para ejercer su labor como negociadores del convenio, pudiendo acumular horas en uno o varios delegados, hasta el máximo legal. Si en una empresa existe un mínimo de tres delegados sindicales de un mismo sindicato, uno de ellos puede asumir la representación para cuestiones que trasciendan el ámbito del centro de trabajo.</p>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL																																								
GUIPÚZCOA	<p>- Delegados de Personal y Comités de Empresa: horas retribuidas: Tamaño empresa.....Horas Hasta 30 trabajadores.....20 de 31 a 75.....25 de 76 a 150.....30 de 151 a 250.....35 más de 251.....40</p> <p>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.</p> <p>Las horas podrán acumularse en uno o varios delegados sin límite en las empresas de >250 trabajadores con una serie de requisitos, y en las empresas de <250 trabajadores hasta el límite máximo del doble a los señalados más arriba con los requisitos que se establecen.</p> <p>- 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.</p> <p>Los Comités de Empresa están obligados a convocar asambleas dentro del límite anual de 8, cuando sea requerido para ello por el Delegados 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- En las empresas con un solo Delegado, las horas sindicales se acumulan por trimestres.</p>	<p>Secciones Sindicales: Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la sección agrupa a >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.</p> <p>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.</p> <p>Horas retribuidas al mes, a salario real, de los Delegados Sindicales:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tamaño empresa (nº trabajadores)</th> <th>Nº Afiliados</th> <th>Nº Delegados</th> <th>Nº Horas</th> <th>% votos elec. Sind.</th> </tr> </thead> <tbody> <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>10</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>101a 250</td> <td>15%</td> <td>1</td> <td>15</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>251a 750</td> <td>10%</td> <td>1</td> <td>40</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>751a 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>+ de 5000</td> <td>10%</td> <td>4</td> <td>40</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los trabajadores afiliados podrán pedir que se les descuente la cuota sindical.</p> <p>Secciones Sindicales, se recomienda su extensión en las empresas de >100 trabajadores.</p>	Tamaño empresa (nº trabajadores)	Nº Afiliados	Nº Delegados	Nº Horas	% votos elec. Sind.	6 a 25	25%	1	ninguna	-	26 a 100	20%	1	10	-	101a 250	15%	1	15	-	251a 750	10%	1	40	10%	751a 2000	10%	2	40	10%	2001 a 5000	10%	3	40	10%	+ de 5000	10%	4	40	10%
Tamaño empresa (nº trabajadores)	Nº Afiliados	Nº Delegados	Nº Horas	% votos elec. Sind.																																						
6 a 25	25%	1	ninguna	-																																						
26 a 100	20%	1	10	-																																						
101a 250	15%	1	15	-																																						
251a 750	10%	1	40	10%																																						
751a 2000	10%	2	40	10%																																						
2001 a 5000	10%	3	40	10%																																						
+ de 5000	10%	4	40	10%																																						
HUELVA																																										

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
HUESCA	<p>Pueden acumularse las horas sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la empresa sin rebasar el máximo legal.</p> <p>Acumulación mensual, preaviso de 7 días naturales y trimestral, preaviso de 30 días naturales.</p>	<p>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.</p>
JAÉN	<p>- Delegados de Personal y Comités de Empresa: disponen de un crédito horario mensual retribuido de:</p> <p>hasta 49 trabajadores 15 horas de 50 a 250 trabajadores 20 horas</p> <p>Las horas podrán acumularse trimestralmente en uno o en varios miembros, en el 100% de las horas.</p>	<p>Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.</p>
LEÓN	<p>Comités de Empresa y Delegados de Personal, según legislación vigente.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 101 a 750: 1 • 751 a 2.000: 2 • 2001 a 500: 3 • + 5.001: 4
LÉRIDA	<p>Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa disponen de las horas mensuales siguientes:</p> <p>hasta 100 trabajadores15 horas de 150 a 250 trabajadores 20 horas de 251 a 500 trabajadores30 horas de 501 a 750 trabajadores35 horas de 751 en adelante40 horas</p> <p>Asamblea según Ley.</p>	<p>Delegados Sindicales: compromiso de reuniones trimestrales entre los sindicatos y la patronal para fomentar las buenas relaciones entre los mismos.</p>
LUGO	<p>- Delegados de Personal y Comités de Empresa: disponen de un crédito horario mensual retribuido de:</p> <p>hasta 49 trabajadores15 horas de 50 a 250 trabajadores20 horas</p> <p>Las horas podrán acumularse en uno o en varios miembros, en el 100% de las horas. En empresas de +31 trabajadores.</p>	<p>Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.</p>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
MADRID	<p>Comités de Empresa según Ley crédito horario y posibilidad de acumulación de horas sindical sin rebasar el máximo legal.</p>	<p>Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical. Delegados sindicales según Ley.</p>
MÁLAGA	<p>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 un solo Delegado este los podrá acumular en meses posteriores. En empresas con más de un Delegado podrán acumularse por meses, distribuidos de común acuerdo con la empresa.</p>	<p>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.</p>
MURCIA	<p>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.</p>	<p>Delegados Sindicales: en empresas con plantillas 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.</p>
NAVARRA	<p>Según LOLS y demás normas legales.</p>	<p>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 >5 trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición de los afectados.</p>
ORENSE		<p>En las empresas de 50 o más trabajadores, podrá acordarse la constitución de secciones sindicales. Según LOLS.</p>
PALENCIA	<p>Se permite la acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.</p>	<p>En las empresas de >100 trabajadores, los sindicatos dispondrán de un Delegado Sindical. Crédito horario: De 6 a 100 trabajadores..... 15 hrs. de 101 a 250 trabajadores..... 20 hrs. de 251 a 500 trabajadores..... 30 hrs. de 501 a 750 trabajadores..... 35 hrs. de 751 a 1000 trabajadores 40 hrs.</p>

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
PALMAS, LAS		En las empresas 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. Se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante, siempre que la plantilla de la empresa sea > de 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 horas. De 101 a 250 trabajadores..... 20 horas.
PONTEVEDRA		
RIOJA, LA	Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.	
SEGOVIA	<p>- Comité de Empresa y Delegados Sindicales: horas retribuidas.</p> <p>Hasta 100 trabajadores..... 15 h/mes</p> <p>de 101 a 250 trabajadores..... 20 h/mes</p> <p>de 251 a 500 trabajadores..... 30 h/mes</p> <p>de 501 a 750 trabajadores..... 35 h/mes</p> <p>de 751 en adelante 40 h/mes</p>	<p>- 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.</p> <p>- Hasta 30 trabajadores un delegado de personal</p> <p>- De 31 a 49 trabajadores tres delegados de personal</p>
SEVILLA	<p>Comités de Empresa y Delegados de Personal. Según LOLS</p> <p>Crédito horario:</p> <p>Hasta 30 trabajadores.....20 h.</p> <p>De 31 a 100 trabajadores15 h.</p> <p>De 101 a 250 trabajadores20 h.</p> <p>De 251 a 500 trabajadores30 h.</p> <p>De 501 a 750 trabajadores35 h.</p> <p>De 751 en adelante40 h.</p> <p>Puede acumularse previo pacto, la acumulación de horas en uno o en varios sin rebasar el total. En las empresas con un solo Delegado, este podrá acumular las horas de dos 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.</p>	<p>A requerimiento de los trabajadores afiliados las empresas de más de 25 trabajadores descontarán mensualmente la cuota sindical.</p> <p>Puede haber delegados sindicales si el sindicato está presente en los órganos de representación de la empresa, sin que sea preciso la exigencia del 15%.</p>

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
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 uno 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.
TOLEDO	Comités de Empresa y Delegados de Personal. Disponibilidad de horas: Hasta 100 trabajadores25 h. De 101 a 250 trabajadores30 h. De 251 a 500 trabajadores40 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 > 75 trabajadores y los sindicatos poseen 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.

La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 2021

PROVINCIA	UNITARIA	SINDICAL
VIZCAYA	Crédito horario de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Hasta 100 trabajadores.....20 h. De 101 a 250 trabajadores25 h. De 251 en adelante40 h.	El Delegado de cada sección sindical, de sindicatos con un número de afiliados del 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores, y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores podrán disponer de un crédito de hasta 10 y 15 horas al mes. Podrán acumularse mensualmente las horas sindicales.
ZAMORA	Según Ley.	
ZARAGOZA	Crédito horario según Ley, pudiéndose acumular.	Delegados sindicales. Los trabajadores afiliados podrán pedir que las empresas les descuenten la cuota sindical.



ANEXO

Relación de actividades económicas del Sector del Metal (CNAE)





- 09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural¹
- 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 féreos
- 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 féreos
- 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
- 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

¹ “La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación”.

- 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 ópticos²
- 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
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

2. Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

- 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 comerciales³
- 31.02 Fabricación de muebles de cocina⁴
- 31.03 Fabricación de colchones
- 31.09 Fabricación de otros muebles⁵
- 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 musicales⁶
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte⁷
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes⁸
- 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 cepillos⁹
- 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 peligrosos¹¹
- 38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
- 38.31 Separación y clasificación de materiales¹²
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados¹³
- 39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas¹⁴
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas¹⁵
- 42.13 Construcción de puentes y túneles¹⁶
- 42.21 Construcción de redes para fluidos¹⁷

9. Aquellos productos que 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.

17. Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones¹⁸
- 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 carpintería²⁰
- 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 accesorios²²
- 61.10 Telecomunicaciones por cable²³
- 61.20 Telecomunicaciones inalámbricas
- 61.30 Telecomunicaciones por satélite
- 61.90 Otras actividades de telecomunicaciones
- 62.03 Gestión de recursos informáticos²⁴
- 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática²⁵
- 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico²⁶

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.

26. Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.

- 71.20 Ensayos y análisis técnicos²⁷
- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad
- 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones²⁸
- 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios²⁹
- 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos³⁰
- 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 menaje³¹
- 95.25 Reparación de relojes y joyería
- 95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico³².

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 y/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.





