

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/12496 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA, centro de trabajo de camino Castellar s/n de València. Código: 46101121012017.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de IV Convenio Colectivo de Actren Mantenimiento Ferroviario SA, centro de trabajo de Camino Castelar s/n de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 19 de marzo de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

[VER ANEXO](#)

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones al texto del convenio:

- Ha de tenerse en consideración el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la



igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

- Debe tenerse en cuenta que, conforme al último párrafo del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la negociación colectiva se establecerán protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

- Sería conveniente que se sustituyera la referencia al VI Acuerdo por el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana vigente en la actualidad.

Contra la presente resolución que no es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante el Ilmo. Sr. director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

València, 14 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. (CENTRO DE TRABAJO DE CAMINO CASTELAR, S/N, VALENCIA)

PREÁMBULO

Determinación de las partes

Este Convenio Colectivo ha sido acordado por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras- Delegado de Personal-, y por la Dirección de la Empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

CAPÍTULO I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo de trabajo afecta al centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. sito en Camino Castellar, s/n (Valencia).

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO.

FERROVIARIO, S.A. sito en Camino Castellar, s/n (Valencia), incluidos los desplazados temporalmente fuera de dicha provincia, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El período de aplicación del presente Convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2026 en sus propios términos.

Sin perjuicio de lo anterior ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el mismo.

En todo caso, transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, con las siguientes particularidades:

1.- Perdida la vigencia del presente Convenio Colectivo por transcurso del meritado plazo de 2 años, se mantendrán las condiciones económicas anteriores al Convenio Colectivo de Empresa.

2.- Se respetarán las promociones y ascensos realizados durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

CAPÍTULO II. Ingresos y ceses

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Artículo 6. Periodo de prueba.

Será de aplicación lo establecido en el IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022), donde se regula el periodo de prueba en los artículos 30 a 34:

“Artículo 31. Duración

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

los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: hasta seis meses.

Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4: hasta un mes.

Grupo 5: hasta un mes.

Grupo 6: hasta 15 días.

Grupo 7: hasta 15 días.

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

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

Artículo 32. Derechos y obligaciones

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El periodo de prueba será nulo, si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 33. Resolución o desistimiento del contrato Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

Artículo 34. Interrupción del período de prueba El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido sin solución de continuidad por un contrato mediante ETT, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Se respetará la antigüedad a todos los efectos acumulada por ETT en caso de pasar a plantilla Actren y ello siempre que entre la extinción de la relación laboral entre trabajador y ETT hasta el efectivo paso a plantilla – fecha de inicio de la relación laboral con ACTREN- no transcurran más de 30 días naturales.

Artículo 7. Ceses voluntarios.

La persona trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos 15 días naturales en el caso de técnicos y titulados y 7 días naturales en el resto del personal. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 8. Jubilación anticipada.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo. La empresa estudiará cada caso en particular.

Artículo 9. Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54.2 del citado texto, así como las previstas en el CAPÍTULO XIII. Régimen disciplinario. Cuando una persona trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

La persona trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

Artículo 10. Finiquitos.

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará a la persona trabajadora para su firma el correspondiente finiquito. La persona trabajadora podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado/a de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad de la persona trabajadora, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

CAPÍTULO III. Retribuciones del personal

Artículo 11. Conceptos remunerativos.

Los conceptos remunerados se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este Convenio y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes en la materia.

La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo (jornada completa) se hace figurar en las tablas salariales del Anexo I, que incluyen las tablas salariales de 2024 y 2025.

Dicho incremento anual se aplicará al concepto *Ad Personam* en 2024 y 2025.

El resto de los pluses contemplados en el presente texto tendrá los incrementos que se recogen en cada apartado, y en caso de no indicarse, el incremento será el indicado en el presente artículo.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimo para las personas trabajadoras que les

aplique este Convenio, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Artículo 12. Definiciones salariales.

Dentro del salario se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos:

Salario Base/Grupo de convenio

El salario base/grupo es la retribución de la persona trabajadora fijada de forma mensual en atención a su Grupo Profesional y Nivel Salarial. Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Plus turnicidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona de forma mensual a las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 que realizan turnos rotativos de mañana, tarde, noche y/o central.

Se abonará dicho Complemento en atención a los siguientes criterios:

- Se abonará un plus por cada día trabajado en el turno no habitual cuando se realicen dos turnos distintos y uno de ellos tenga una duración inferior a cinco días.
- Se cobrará un plus por todos los días de trabajo efectivo del periodo de incidencias (del día 16 al día 15 del mes siguiente) cuando:
 - 1) Se realicen tres turnos o más en el periodo de incidencias, cualquiera que sea la duración de cada turno.
 - 2) Se realicen dos turnos en el periodo de incidencias y ambos turnos tengan una duración mínima de cinco días seguidos o no.

En ningún caso, la realización de jornada de verano por el personal de oficina se entenderá como turno de mañana.

El importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Complemento por nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Todas las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad, el cual se regirá por las normas siguientes:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

El importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oirá el informe del comité de empresa o delegados del personal.

Complemento de jefe de equipo

Es jefe de equipo la persona trabajadora procedente de los Grupos Profesionales 5 y 6 que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe y proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa durante el semestre correspondiente.

El importe de cada una de las gratificaciones consistirá en treinta días de Salario Base y, para las personas trabajadoras que lo hayan devengado, el Complemento de Antigüedad.

Complemento por horas extraordinarias

Se abonará una hora extraordinaria por cada hora de trabajo realizada sobre la duración máxima de la jornada ordinaria en las siguientes situaciones:

- i) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria en cada taller o centro de trabajo.
- ii) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria para atención y/o resolución de rescates y averías de trenes, excluyendo el tiempo de viaje empleado (que se compensará con Plus Prolongación de Jornada), para los Grupos Profesionales 4, 5 y 6.

La hora extraordinaria será “laborable” cuando se realice de lunes a sábado.

Su importe viene establecido en el anexo I.

La hora extraordinaria será “festivo” cuando se realice en domingo o en alguna de las fiestas establecidas en el Calendario Laboral.

Su importe viene establecido en el Anexo I.

El importe de la hora extraordinaria se pagará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se haya realizado sobre la jornada establecida como ordinaria en cada taller.

Las horas extraordinarias son voluntarias, tal y como establece el artículo 35 del ET, y tendrán que ser autorizadas, de forma expresa y por escrito, por el superior jerárquico, siendo este como mínimo el cargo de Jefe de Taller. Excepto las de fuerza mayor, que serán de obligado cumplimiento según lo establecido en el artículo 35 del ET.

Por el Departamento de Personas se podrá requerir en cualquier momento dichas autorizaciones con el objeto de comprobar la realidad y justificación de las mismas.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la autoridad laboral competente.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

Complemento de antigüedad

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cumplieran cinco años de servicios en la Empresa.

Asimismo, las personas trabajadoras que hubieran cumplido cinco años de servicios en la Empresa con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo y no estuvieran percibiendo por ello ni quinquenio ni el Complemento de antigüedad Consolidada, comenzarán a percibir un complemento personal de antigüedad – quinquenio – desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

El número máximo de quinquenios será de cinco.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Complemento de antigüedad Consolidada

El complemento de Antigüedad Consolidada para aquellas personas trabajadoras que lo consolidaron y percibieron con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo del centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. sito en Camino Castellar, s/n (Valencia), no será absorbible ni compensable, y se actualizará siendo su importe el establecido en el Anexo I para el Complemento de Antigüedad en el presente Convenio Colectivo.

Plus prolongación de jornada

Complemento salarial que se abona por hora para los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 en las siguientes situaciones:

- i) Cuando, por necesidades de la producción, un trabajador acuda a trabajar los días marcados como puentes fijados por necesidades de la producción en el calendario laboral de cada centro de trabajo.
- ii) Por los viajes fuera de la jornada laboral ordinaria, sin contar los tiempos de espera.

Para todos los grupos:

- i) Cuando una persona trabajadora realice una formación obligatoria en prevención de riesgos laborales fuera de su jornada laboral.
- ii) Cuando una persona trabajadora realice el reconocimiento médico inicial o periódico, fuera de su jornada laboral.

Se compensarán las horas señaladas anteriormente con descanso de igual duración y, además, se abonará un plus que será de tipo “laborable” cuando se realice de lunes a sábado, y de tipo “festivo” cuando se realice en domingos ó 14 fiestas nacionales.

Sus importes vienen establecidos en el Anexo I.

El tiempo de descanso compensatorio generado se disfrutará por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Plus disponibilidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 para compensar guardias telefónicas de 24 horas en los días de descanso del trabajador. Su realización por la persona trabajadora será voluntaria.

Se abonará un complemento por cada día en que el trabajador realiza guardia telefónica en día de descanso.

Su importe viene establecido en el Anexo I y se refiere a 24 horas. Si la guardia es inferior a 24 horas, se pagará la parte proporcional.

Si la persona trabajadora, después de una llamada, tiene que, de forma presencial en el taller o fuera de él, realizar trabajo efectivo, las horas trabajadas se considerarán horas extraordinarias.

Adicionalmente, la persona trabajadora que tenga que acudir después de una llamada a realizar una asistencia o trabajo presencial, será compensado con los kilómetros desde su domicilio al lugar de trabajo.

Plus de festivo

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 que acudan a trabajar por cuadrante alguno de los festivos fijados en el calendario laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de una jornada efectiva de trabajo de 8 horas. En consecuencia, si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Plus fin de semana

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 que acuden a trabajar por cuadrante en sábado o domingo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas.

Si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Plus Festivos Especiales (25/12, 01/01 y/o 06/01)

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 percibirán los importes que viene en Tablas Salariales recogidas en el Anexo I si trabajan alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

Su importe viene establecido en el Anexo I.

Plus convenio

Este complemento salarial se abonará mensualmente, incluido vacaciones.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas.

Paga de marzo

La paga de marzo se abonará a todas las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para toda la vigencia del mismo.

Dicha paga se prorrateará durante los 12 meses del año y su importe mensual prorrateado viene establecido en el Anexo I, correspondiendo a 17 días de salario base/grupo.

Plus movimientos

La habilitación de operador de vehículos de maniobras faculta a su titular para realizar, dentro del límite de la denominada zona de maniobras que establece la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación, el desplazamiento y manejo de vehículos ferroviarios por sus vías, en operaciones asociadas a las actividades de maniobras en centros de mantenimiento de material ferroviario.

Se abonarán los importes establecidos en el anexo I a cada persona trabajadora en atención a si realiza dichas funciones hasta 3 días en el periodo de incidencias (16 a 15) o si se realizan más de 3 días dichas funciones en dicho periodo. Se abonará en vacaciones la media.

Artículo 13. Conceptos compensatorios y/o extrasalariales.

Dietas

Se abonarán dietas para compensar los gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la provincia donde esté el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.



- Si la persona trabajadora pernocta, tiene derecho a una dieta completa.
- Si por razones productivas, técnica u, organizativas el desplazamiento comenzara antes de las 07.00 y terminara después de las 23.00, se abonará la dieta completa, aunque no haya pernocta.
- Si el viaje es de ida y vuelta en el día, y no hay pernocta, se le pagará lo correspondiente en función de si ha realizado el desayuno, comida y/o cena, atendiendo a los siguientes rangos horarios:

7:00-13:00 Desayuno
13:00 – 20:30 Comida
20:30 – en adelante Cena

En todo caso, no se percibirá por la persona trabajadora ayuda comida los días que cobre dieta.

1) Los importes a percibir se establecen en el Anexo I para los años 2024 y 2025.

2) Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:

- Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 8º al día 60: Se cobrará el 80% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 61 al día 180: Se cobrará el 70% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 181: Se cobrará el 67% de los importes establecidos en el apartado 1).

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

Plus de kilometraje

Se aplicará la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, la cual figura en el Anexo IV del presente Convenio. El importe del kilómetro figura en el Anexo I (se irá acumulando y se tendrá en cuenta su actualización hasta que con las sucesivas subidas se alcance la subida en unidad de céntimo)-

Ayuda para comida

Aquellas personas trabajadoras que realicen jornada partida, con al menos una hora de descanso – o el tiempo que así se haya acordado en cada centro de trabajo- para la comida y/o cena recibirán una Ayuda para Comida.

Se abonará ayuda comida cuando se trabaje a jornada partida, sea de forma presencial o se teletrabaje. No aplicará ni los viernes ni los días de jornada intensiva.

El importe viene establecido en el Anexo I.

Artículo 14. Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por accidente laboral hasta el 100% de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja.

Artículo 15. Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por contingencia o enfermedad común.

La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por contingencia o enfermedad común hasta el 100% de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja, en los siguientes términos:

(i) Se completarán todas las bajas por contingencia o enfermedad común en atención al % de absentismo del mes anterior a la baja del trabajador/a según el siguiente detalle:

% Absentismo	Desde el día 1 al día 15	Del 16 al 60	Del 61 en adelante
De 0% a 3,5%	100%	100%	100%
Más de 3,5% a 6%	Sin completar	80%	100%
Más del 6%	Sin completar	Sin completar	100%

(ii) Se tendrá en cuenta el porcentaje de absentismo a nivel de toda la empresa, no a nivel del Taller de Valencia.

(iii) Solo se tendrán en cuenta bajas por contingencia o enfermedad común para el cálculo del absentismo.

Artículo 16. Seguro colectivo.

La empresa mantendrá un seguro si como consecuencia de un accidente laboral se derivase invalidez permanente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o muerte. La Empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de las cantidades aseguradas.

Artículo 17. Incrementos de retribuciones salariales y extrasalariales.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto.

2024:

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 han tenido un incremento del 3,1%. Dicho incremento es aplicable al concepto *Ad Personam*.

En atención a lo anterior, las retribuciones para 2024 de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como anexo I. Los atrasos que en su caso correspondan se abonarán para el 23 de mayo de 2025.

2025:

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2025, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 han tenido un incremento del 3%. Dicho incremento es aplicable al concepto *Ad Personam*.

En atención a lo anterior, las retribuciones para 2025 de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como Anexo I. Los atrasos que en su caso correspondan se abonarán para el 23 de mayo de 2025.

Cláusula de revisión salarial 2025.

Finalizado 2025, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para el 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto a 1 de enero de 2025.

Cláusula de garantía al finalizar la vigencia del convenio:

A fecha 31 de diciembre de 2025 si la suma del incremento salarial realizado por Actren en los años 2024 y 2025 fuera inferior a la suma del IPC real de los años 2024 y 2025, se actualizarán las tablas salariales con la diferencia entre el IPC real de los años 2024 y 2025 y el aumento real aplicado, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 18. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, 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 que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto legal.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia,

cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 19. Garantía personal.

Se respetarán los complementos salariales *"ad personam"* que vengan percibiendo las personas trabajadoras en ACTREN con anterioridad al presente Convenio y que, en cómputo anual excedan de las retribuciones establecidas en el mismo.

CAPÍTULO IV. Organización del trabajo

Artículo 20. Normas generales.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

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. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y personas trabajadoras.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La representación legal de las personas trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Artículo 21. Teletrabajo.

Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado.

La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.



Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V. Jornada y horarios

Artículo 22. Jornada y horarios.

La jornada de trabajo para los años 2024 y 2025 será de 1.752 horas, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo, las personas trabajadoras dispondrán de 8 horas de libre disposición, para asuntos propios, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1744 horas. La fecha de disfrute de dichas horas será a elección de la persona trabajadora siempre que medie un preaviso de quince días, salvo acuerdo entre las partes en cuyo caso no será necesario el preaviso.

La jornada efectiva de trabajo anual (general y personal) establecida en este artículo podrá verse afectada por lo dispuesto en el artículo correspondiente de este convenio sobre jornada flexible.

La Empresa podrá implantar, para el personal de oficinas, una jornada continua durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En todo caso, con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este Convenio, las horas reducidas por aplicación de lo anterior se distribuirán por la Empresa a lo largo del resto del año.

Artículo 23. Calendario Laboral y Jornada flexible.

a) Calendario Laboral:

Los calendarios laborales en los años de vigencia del Convenio se elaborarán en atención a la jornada anual establecida para cada año de vigencia.

La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, la discrepancia se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Valencia.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, y en tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario establecido por la Empresa, en base al criterio que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, estas se fijarán en el calendario laboral.

Cuando por necesidades del servicio la empresa estimase conveniente la modificación de los horarios establecidos en el calendario en vigor del año correspondiente, deberá atenerse a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores.

b) Jornada Flexible:

La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 135 horas/ año del citado calendario anual, preavisando con un mínimo de 5 días a los representantes de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectados individualmente, del uso de las mismas.

Lo previsto en el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

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

- a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 135.
- b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.
- c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.
- d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería a la persona trabajadora no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.



- e) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.
- f) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del/la trabajador/a hasta ese momento se liquidará en el finiquito.

En caso que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.

Artículo 24. Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la Empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la O. I. T.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Por otro lado, las ausencias y/o el tiempo de retraso en la hora de entrada al trabajo debidas a problemas de transporte, público y/o privado, debidamente justificados, se podrán recuperar, a propuesta del trabajador o trabajadora, y siempre que avise de dicho problema y exista conformidad con su responsable, con horas de libre disposición o exceso de jornada, o bien recuperando ese tiempo en la jornada.

CAPÍTULO VI. Contratación

En materia de contratación se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante así como en Acuerdo Estatal del Sector Metal o el vigente en cada momento, excepto en las siguientes particularidades.

Artículo 25. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

La indemnización por final de contrato se fija en 12 días por año.

Artículo 26. Contrato en prácticas

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución de la persona trabajadora contratado en prácticas será del 70% del salario fijado en las tablas salariales para las personas trabajadoras de su mismo grupo profesional.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

Artículo 27. Contrato a tiempo parcial.

No se podrán celebrar contrataciones bajo esta modalidad que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Artículo 28. Contrato para la formación y el aprendizaje.

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Artículo 29. Contrato de obra o servicio determinado.

Esta modalidad contractual ha desaparecido de las modalidades contempladas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en ningún caso será de aplicación.

Artículo 30. Contrato de relevo.

En el caso que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece una indemnización de 12 días por año a abonar a la finalización del contrato de relevo, excepto cuando el contrato de relevo temporal se transforme en indefinido.

CAPÍTULO VII. Vacaciones, licencias, excedencias

Artículo 31. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a 30 días naturales (22 días laborables) de vacaciones que se distribuirán y disfrutarán según el acuerdo que las partes alcancen.

En caso de desacuerdo en la distribución y disfrute de las vacaciones según lo previsto en el párrafo anterior, las mismas se distribuirán de la siguiente manera:

- a) Veintiún días naturales ininterrumpidos deberán disfrutarse dentro del periodo estival comprendiendo este los meses de junio a septiembre ambos inclusive. Dichos días serán fijados por la dirección de la empresa con al menos 3 meses antes del inicio de su disfrute. En el supuesto que la empresa no fije estos veintiún días de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá que acepta las fechas que proponga el/la trabajador/a.
- b) Los nueve días naturales restantes podrán disfrutarse fuera de este periodo estival, siendo intención de los firmantes que su fijación se realice de mutuo acuerdo entre las partes. Si dicho acuerdo no fuera posible, este periodo se ampliará en un día más, de los cuales cinco serán fijados por la empresa y cinco por el/la trabajador/a, debiendo preavisarse las partes con un mes de antelación a las fechas pretendidas para el disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, y dada la actividad de la Empresa las vacaciones se distribuirán de tal forma que nunca queden desiertos los turnos de trabajo implantados.



En caso de divergencia entre las personas trabajadoras afectados se disfrutarán las vacaciones a elección de los mismos, conforme a su antigüedad y según su clasificación profesional de forma rotatoria.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Las situaciones de Incapacidad temporal, maternidad y paternidad y su incidencia en las vacaciones se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En el supuesto de que el/la trabajador/a contraiga matrimonio dentro del período vacacional, sus vacaciones quedarán interrumpidas, por el tiempo de coincidencia con la licencia retribuida, siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique. El periodo de disfrute de los días de coincidencia será fijado por la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

Durante las vacaciones se abonarán los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y, para las personas trabajadoras y trabajadoras que lo hayan devengado, Complemento de Antigüedad.

Igualmente se abonará en concepto de vacaciones una media de los pluses devengados por cada trabajador o trabajadora por los conceptos: Nocturnidad, Movimientos, Turnicidad, Jefe de equipo, Fin de semana y Festivo.

Dicha media se abonará en la nómina de junio del cada año en curso en un solo pago y se denominará “Variable Media Vacaciones”.

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente fórmula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por dichos conceptos en los 12 meses del año anterior entre 11, y sin tener en cuenta los periodos de IT. Para 2022 se abonará la media de 2021 en los términos establecidos en el artículo 3 y así sucesivamente para el resto de los años.

Artículo 32. Excedencias.

a) Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria.

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

En todo caso, durante el primer año de excedencia voluntaria se tendrá derecho a la reserva de puesto y nivel salarial, siendo el reingreso por tanto automático, y pudiendo la Empresa suscribir contrato de interinidad para cubrir dicha vacante durante el primer año de excedencia, y ello dado que existe reserva de puesto del excedente. El preaviso para el inicio de excedencia voluntaria será de al menos 15 días naturales y el preaviso de reingreso será de al menos 30 días naturales.

En caso de que el trabajador quisiera prorrogar el periodo de excedencia voluntaria solicitado inicialmente, y ello siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá preavisarlo con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha prevista de reingreso.

Para excedencias por cuidado de hijo menor de 3 años el plazo de preaviso de inicio y reingreso será de al menos 15 días naturales, salvo causa que justifique un preaviso inferior.

Artículo 33. Situaciones relativas a la maternidad / paternidad.

1º.– PERMISO DE DERECHO CUIDADO DEL LACTANTE: El permiso para el cuidado del lactante, establecido en el Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse por jornadas completas. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.

2º.– PATERNIDAD: Dado que la suspensión del contrato por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso retribuido señalado legal o convencionalmente hasta que finalicen las dieciséis semanas correspondientes a la maternidad o inmediatamente después, y en aras que la empresa pueda organizarse ante la ausencia de la persona trabajadora, el/la trabajador/a que vaya a disfrutar de este permiso, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio del disfrute, a no ser que opte por disfrutar del permiso por paternidad inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido.

3º.– EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste y hasta la edad de 6 años.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa; el reingreso será automático siempre y cuando la excedencia se destine al fin descrito.

En caso de prestar servicios por cuenta propia o ajena durante el citado periodo, la excedencia tendrá la consideración de voluntaria a todos los efectos.

La excedencia regulada en este apartado 3º procederá igualmente para el caso de adopción.

4º.– REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial

tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución salarial equivalente.

Artículo 34. Plan de igualdad.

Es de aplicación el II Plan de Igualdad de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA, registrado en fecha 8 de enero de 2024 y vigente por cuatro años.

Artículo 35. Licencias retribuidas.

El trabajador/a, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

- A) 2 días laborables, ampliable en un día natural, en caso de fallecimiento de padres, padres-políticos, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos.
- B) 2 días laborables en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos.
- C) 2 días laborables, ampliables en un día natural, en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores están ampliadas hasta 3 días naturales más cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto

- D) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

Este permiso será ampliado por 2 días más no retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

- E) 18 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá disfrutar del permiso por matrimonio/pareja de hecho hasta 3 meses después del matrimonio/pareja de hecho.

Solo se podrá disfrutar de esta licencia con la misma persona bien por matrimonio o bien por inscribirse como pareja de hecho siendo el trabajador quien decida cuando disfrutarla.

- F) 1 día laborable para el caso de traslado de domicilio.

Este permiso será ampliable por dos días más retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

- G) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller, carrera universitaria o similares.

- H) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, incluido pediatra. Este permiso es aplicable tanto para el trabajador como para sus hijos.

- I) Asistencia a dentista (seguro médico privado): Por el tiempo necesario.

J) Asistencia a consulta médica general o de cabecera de la Seguridad Social (no seguros médicos privados) y servicio de urgencias (privado o Seguridad Social): 16 horas anuales. Este permiso es aplicable tanto para el trabajador como para sus hijos.

- Urgencias hasta los 18 años inclusive.
- Hijos con discapacidad mínimo del 33 por 100 sin límite de edad.
- Hasta 14 años se incluye también pediatra y especialista privados computable dentro de las 16 horas del apartado c).
- Desde los 14 a los 18 años concederán las horas de libre disposición necesarias, dentro del límite establecido en el artículo 28, presentando justificante el trabajador.
- Para acompañar a sus ascendientes de primer grado de más de 65 años.

Este permiso es aplicable tanto para la persona trabajadora como para acompañar a sus hijos o

Forma parte del permiso retribuido para consultas médicas a especialistas de la Seguridad Social, además del tiempo para las pruebas diagnósticas, el tiempo que se prescriba para minimizar los efectos de las siguientes pruebas médicas: endoscopias, colonoscopias y fondos de ojos.

k) Asistencia a consulta médica de especialistas privados (incluido pediatra):

Este permiso es aplicable tanto para la persona trabajadora como para acompañar a los hijos o hijas de hasta 18 años – a excepción de hijos o hijas con discapacidad mínimo del 33%, en cuyo caso no habrá límite de edad- de la persona trabajadora. Bolsa de 6 horas.

l) Exámenes prenatales/técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo indispensable por intervención quirúrgica sin reposo domiciliario de parientes de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos/as, padres).

n) Acompañamiento a cónyuge y parientes 1º grado a tratamiento oncológico (bolsa de 28 horas)

ñ) Por el tiempo indispensable para acudir a tutorías de los hijos menores tanto en centros públicos como privados, en todos los niveles educativos, salvo los universitarios.

Este derecho no podrá superar las 3 tutorías al año en total (no por cada hijo/a).

Artículo 36. Permisos no retribuidos.

En caso de enfermedad de un hijo, y cuando trabajen ambos cónyuges, tendrán derecho hasta 3 días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno sólo de ellos.

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente sobre la materia, aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller, carrera universitaria o similar, gozaran de los mismos derechos que los expuestos en el art. 53.4, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier licencia no retribuida previa solicitud por escrito y debidamente justificada con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, deberá justificar el empleo de dicho permiso.

CAPÍTULO VII. Clasificación Profesional y promociones

Artículo 37. Clasificación Profesional por Grupos.

Durante la vigencia de este Convenio, regirán los grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal para la provincia de Valencia, los cuales constan expresamente en el Anexo II, y dentro de los cuales estarán niveles salariales que se recogen en el Anexo I referente a las tablas salariales.

Artículo 38. Promociones salariales.

El sistema de promociones será el siguiente:

Para 2024 y 2025: Cada año promocionará al siguiente nivel salarial un mínimo del 25% del personal que no haya promocionado en los dos años anteriores.

Como mínimo, promocionará una persona en cada uno de los años (2024 y 2025).

En caso de que un trabajador haya alcanzado el nivel salarial superior de su Grupo Profesional, se abrirá un nuevo nivel salarial, dentro de ese mismo Grupo Profesional, cuyo importe será un 2,5% superior respecto al nivel salarial anterior.

Colegio de técnicos no cualificados:

40% de la nota será por examen técnico.

60% de la nota restante será según evaluación del desempeño del Responsable del centro de trabajo.

Colegio de técnicos cualificados:

100% de la nota será por evaluación del desempeño realizada por el responsable superior.

Será obligatorio aprobar ambas partes para poder promocionar. Promocionará la persona o las personas que mejor media obtengan en ambas pruebas.

Las promociones automáticas y las de libre designación por la empresa no contarán para el cupo de promociones anuales.

Cuando se trate de promociones para los Responsables de Producción, Jefes/as de Equipo, Ingeniero/a, Almaceneros/as y Administrativos/as, se pactará individualmente entre la persona trabajadora y la empresa. Estas promociones no seguirán un calendario y tiempos preestablecidos (como ocurre con los técnicos de taller y jefes de equipo), sino el acordado entre las partes.

Se podrá promocionar por antigüedad si no se ha promocionado en cinco años y se ha presentado a examen dos veces habiendo aprobado ambas partes, pero no promocionado.

La empresa facilitará a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras la lista de personas promocionables.

Se conocerá la forma, temario y bases del examen técnico al menos un mes antes de su realización.

Podrán realizar el examen 15 días después quienes justifiquen que haber estado de baja médica o un deber inexcusable de carácter público en la fecha de realización de examen.

CAPITULO VIII. Formación

Artículo 39. Formación profesional.

Las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, tienen derecho a veinticinco horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa y la Empresa se obliga a impartir esa formación y dentro del horario laboral del trabajador. La formación que la Empresa deba facilitar de forma obligatoria conforme a lo previsto en otras leyes o normativa quedará excluida del cómputo de las veinticinco horas anuales.

A fin de poder cumplir con lo anterior, la Empresa podrá acumular las horas de formación en períodos de hasta dos años.

Artículo 40. Formación Prevención Riesgos Laborables y Reconocimientos Médicos.

- a) Formación PRL: Obligatoria.
 - Formación Interna: Dentro de la jornada del trabajador/a.
 - Formación Externa: Como norma general, dentro de la jornada.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará con 7 días al trabajador afectado un cambio de turno para que el curso coincida con la jornada laboral. A las personas trabajadoras que tienen turno fijo, se les preavisará, con 7 días, de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se impartirá fuera de la jornada de trabajo y se le abonará Plus Prolongación de Jornada.

b) Reconocimiento médico: Será obligatorio para los puestos de trabajo en los que así esté establecido en su evaluación de riesgos.

Como norma general, los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada de trabajo. Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará, con 30 días, al trabajador afectado un cambio de turno para que el reconocimiento coincida con la jornada laboral.

Las personas trabajadoras que tienen turno fijo, se les preavisará con 30 días de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se realizará fuera de la jornada de trabajo y se le abonará Plus Prolongación de Jornada.

Artículo 41. Formación técnica.

La convocatoria y asistencia a cursos de Formación Técnica (externa e interna) tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora en caso de ser fuera de la jornada ordinaria.

Si es dentro de la jornada ordinaria será obligatoria.

En todo caso, la duración del curso más la realización de la jornada de trabajo no excederá de 8 horas, salvo que el trabajador voluntariamente acepte.

Igualmente, se respetarán las 12 horas de descanso entre jornadas.

Se acreditará por la empresa la imposibilidad de realizarse dentro de la jornada.

CAPÍTULO IX. Sindical

Artículo 42. Derechos sindicales.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos que disponen de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la empresa, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiere interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 43. Tablones de anuncios.

Existirá un tablón de anuncios en el que los RLT y las secciones sindicales constituidas podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 44. Ausencias.

Los delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa preavisarán a la dirección de la misma de sus ausencias para el ejercicio de sus funciones de representación con un plazo mínimo de 24 horas, a fin de que pueda preverse tal situación para no perjudicar la organización del trabajo, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Igual obligación recaerá en los delegados/as sindicales.

En el caso de que un número tal de delegados/as de personal o miembros de Comité pertenezcan a una misma sección, que quedaría desmantelada por la ausencia simultánea de todos ellos, como consecuencia de la actividad sindical, se arbitrarán las medidas necesarias para que, con acumulación de horas de unos representantes en otros, y respetando la respectiva afiliación sindical, se produzcan las menores ausencias posibles.

Igualmente, en este caso deberá preavisarse a la empresa con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Artículo 45. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de

ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 46. Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, y sobre las horas extras realizadas y mensualmente sobre las horas extras realizadas.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuanto documento se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y en especial por supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familias.
- D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 47. Garantías.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, pudiendo estas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo trimestral correspondiente.

A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados/as de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 48. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO XI. Salud laboral

Artículo 49. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende 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 cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y lo contenido en el Acuerdo Estatal del Sector Metal de fecha 14 de diciembre de 2012 (BOE de 10 de mayo de 2013), o acuerdo que lo sustituya.

Artículo 50. Diversidad en el trabajo.

Se respetará el principio de diversidad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de identidad sexual y expresión de género, orientación o características sexuales.

El principio de diversidad en el trabajo es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- b) Acceso al empleo.
- c) Clasificación y promoción profesionales.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.

g) Régimen disciplinario.

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 10 de octubre, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de acciones para garantizar de manera efectiva un marco normativo para promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XIII. Régimen disciplinario

Artículo 51. Faltas y sanciones.

El Régimen Disciplinario es una materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal, por lo que, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, se regula de la siguiente manera, según transcripción literal de los indicados artículos:

A) Criterios generales:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

B) Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.



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

C) Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de

funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

D) Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se occasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

D) Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

r. El acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadoras o trabajadores en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.

E) Sanciones

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

F) Prescripción

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

CAPÍTULO XIV. Comisión Paritaria

Artículo 52. Comisión paritaria de vigilancia.

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por un vocal por cada una de las partes que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente Convenio, y, a las que hace referencia el Art. 82.3 del ET.

Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas, contenciosas o laborales previstas en la Ley.

Artículo 54. Normas de funcionamiento de la Comisión paritaria.

I) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes (Representación de la Empresa y Representación Social).

II) Cuando se trate de interpretación de este Convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

III) Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la oficina principal de la Empresa (calle Antonio Cabezón, s/n, CP 28034 (Madrid).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y/o de una persona trabajadora ante los siguientes supuestos:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Incumplimiento del Convenio.
- c) Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión.

Se permitirá la asistencia técnica de asesores a Comisión Paritaria. En todo caso, el número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

IV) El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el/la proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

V) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitaran en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoriamente, antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto, incluyendo, de no haber unanimidad de la Comisión Paritaria, la posición de las dos partes (representación de la Empresa y Representación Social) sobre el asunto planteado.

VI) Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, las partes se someten, de forma expresa, al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana

CAPITULO XV. Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Tribunal de Arbitraje Laboral y al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09/11/2017).

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024 Y 2025

TABLAS SALARIALES 2024 PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

MULTIPLICADOR	14	12	12	14
TIETAS Y LOCOMOCIÓN				
CONCEPTO	CONCEPTO	IMPORTE ACTÍEN	EXPLICACIÓN	CONCE
"Reducción de la velocidad con permiso"		61,22	Importe diario con permiso	Kilometro de
		2,03	Desplazamiento en el día, sobre las 7:00 y las 13:00	Cheque Gourmet
		20,44	Desplazamiento en el día, entre las 13:00 y las 20:30	Dieta internacional
		14,40	Desplazamiento en el día, entre las 20:30 y las 23:00	Dieta internacional

Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:

Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% del importe señalado

De **día 88** a **día 60**: Se cobrará el 80% del importe señalado

Del día 61 al día 180: Se cobrará el 70% del importe señalado

Del dia 181 en adelante: Se cobrará el 67% del importe señalado

三

TABLAS SALARIALES 2025 PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

GRUPO PROFESSIONAL VALENCIA	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO MENSUAL	PLUS CONVENIO PROPIACIONAL PAGA MARZO	PARTE PROPIACIONAL ANTIGÜEDAD	PROLONGACIÓN DE JORNADA COMPENSATORIO		LABORABLES	FESTIVOS	FESTIVOS	NOCTURNO (HORA)	DISPONIBILIDAD (DÍA)	JEFE DE EQUIPO	TURNICIDAD DÍA FESTIVOS DÍA	TRABAJO FESTIVOS DÍA	TRABAJO SABADOS Y DOMINGOS DÍA	TRABAJO SÁBADO Y DOMINGO DÍA	PLS MOVIMIENTOS - a partir de 4 días (MES)	PLS MOVIMIENTOS - hasta 3 días (MES)	PLS MOVIMIENTOS - a partir de 4 días (MES)	TRABAJO FESTIVO ESPECIAL (25/12, 01/01 y 06/01)
					LABORABLES	FESTIVOS														
GRUPO 1 - 15	45.426,71	2.997,57	146,94	141,55	40,99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 1 - 14	42.050,00	2.765,76	146,94	130,61	40,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 1 - 13	39.042,17	2.559,27	146,94	120,65	40,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 1 - 12	36.162,92	2.361,61	146,94	111,52	40,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 1 - 11	33.560,56	2.182,96	146,94	103,08	40,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 2 - 15	42.635,51	2.819,69	146,94	133,44	36,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 2 - 14	39.657,30	2.601,50	146,94	122,85	36,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 2 - 13	36.773,46	2.403,53	146,94	113,50	36,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 2 - 12	34.142,19	2.222,69	146,94	104,97	36,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 2 - 11	31.685,27	2.054,22	146,94	97,00	36,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 16	44.641,10	2.929,96	163,44	138,36	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 15	43.552,29	2.868,50	159,46	134,98	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 14	40.051,51	2.618,17	159,46	123,64	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 13	37.159,01	2.419,23	159,46	114,19	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 12	34.481,57	2.235,80	159,46	105,58	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 3 - 11	33.000,23	2.065,45	159,46	97,54	36,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
GRUPO 4 - 15	37.101,01	2.415,62	159,46	114,07	35,36	6,25	13,42	26,69	34,05	4,25	23,76	-	-	4,73	64,47	41,58	11,95	23,90	99,67	
GRUPO 4 - 14	35.723,24	2.231,04	159,46	109,60	35,36	6,07	13,12	28,15	33,29	4,25	23,76	-	-	4,73	64,47	41,58	11,95	23,90	99,67	
GRUPO 4 - 13	34.467,72	2.134,94	159,46	105,53	35,36	7,72	12,54	27,01	31,83	4,25	23,76	-	-	4,73	64,47	41,58	11,95	23,90	99,67	
GRUPO 4 - 12	32.967,70	2.131,87	159,46	100,67	35,36	7,33	11,91	25,66	30,24	4,25	23,76	-	-	4,78	64,47	41,58	11,95	23,90	99,67	
GRUPO 4 - 11	31.589,33	2.037,29	159,46	96,21	35,36	7,00	11,38	24,51	28,78	4,25	23,76	-	-	4,78	64,47	41,58	11,95	23,90	99,67	
GRUPO 4 - 10	34.618,57	2.008,17	159,46	104,06	34,28	7,53	12,87	27,74	32,68	4,16	23,76	-	-	4,66	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 17	33.635,68	2.154,31	159,46	101,52	34,28	7,73	12,56	27,06	31,89	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 16	33.010,42	2.097,49	159,46	99,05	33,44	7,54	12,25	26,40	31,11	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 15	32.295,75	2.095,28	159,46	97,50	33,44	7,51	12,22	26,30	31,00	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 14	31.636,27	2.003,75	159,46	93,59	33,44	7,17	11,66	25,11	29,61	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 13	30.641,04	1.934,83	204,75	91,37	33,44	6,58	10,67	22,74	26,86	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 12	29.010,08	1.822,87	204,75	86,08	30,86	6,11	9,92	21,36	25,17	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 5 - 11	27.751,71	1.756,48	204,75	81,00	30,86	6,11	9,92	21,36	25,17	4,16	23,76	-	-	4,25	64,25	41,41	11,95	23,90	99,42	
GRUPO 6 - 13	26.050,16	1.643,17	176,22	77,59	30,86	5,58	9,07	23,03	23,03	3,65	23,76	-	-	3,71	69,88	36,11	11,95	23,90	92,46	
GRUPO 6 - 12	23.872,48	1.493,68	176,22	70,53	30,86	5,12	8,32	17,91	21,11	3,65	23,76	-	-	3,65	69,88	28,42	11,95	23,90	90,31	
GRUPO 6 - 11	21.695,73	1.344,24	176,22	63,46	30,86	4,65	7,56	16,38	19,18	3,65	23,76	-	-	3,65	73,84	25,83	11,95	23,90	45,71	

MULTIPLICADOR

14

12

12

14

DÍETAS Y LOCOMOCIÓN

CONCEPTO	IMPORTE ACTRÉN	EVOLUCIÓN	CONCEPTO	IMPORTE ACTRÉN	EVOLUCIÓN
Díeta con Pernocta*	63,06	Importe diario con pernocta	Kilometraje	0,37	Desplazamiento vehículo propio
Desayuno	2,09	Desplazamiento en el día entre las 7:00 y las 13:00	Chéque Gourmet	9,76	Personal Tomada Porbta
Comida	21,05	Desplazamiento en el día entre las 13:00 y las 20:30	Díeta Intemacional operarios	76,67	Importe diario con pernocta
Cena	14,84	Desplazamiento en el día entre las 20:30 y las 23:00	Díeta internacional titulados	88,17	Importe diario con pernocta

* Para desplazamientos superiores a 3 metros se aplicarán los siguientes términos:

- Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% del importe señalado
- Del día 8º al día 30º: Se cobrará el 80% del importe señalado
- Del día 31 al día 180º: Se cobrará el 70% del importe señalado
- Del día 181 en adelante: Se cobrará el 67% del importe señalado

ANEXO II GRUPOS PROFESIONALES

PRIMERO. – Criterios generales. De acuerdo con lo establecido en el capítulo III Acuerdo Estatal del Sector Metal, según redacción dada por el acta nº 11, los criterios generales de clasificación profesional serán los siguientes:

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.
2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollean las personas trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que

dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

SEGUNDO. – PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

De conformidad con los Criterios Generales establecidos en el punto PRIMERO la estructura profesional de este convenio constará de 8 grupos profesionales.

A partir del grupo tercero, cada grupo se divide funcionalmente en Técnicos, Empleados y Operarios, por tanto, cada persona trabajadora quedará asignado a un Grupo Profesional y a una División Funcional en virtud de su categoría, quedándole igualmente asignado el salario y plus convenio de grupo establecido para el mismo.

El grupo profesional 8, tiene carácter especial, agrupa a aquellas personas trabajadoras que estén acogidos a contratos para la formación o a aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Tanto la descripción de funciones, las tareas a desarrollar y el salario de Grupo se incorporan al presente acuerdo, quedando incorporados al convenio colectivo y formando parte integrante del mismo.

TERCERO.– Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.

CUARTO.– CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (Descripción de tareas y funciones)

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios Generales.– Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior) – Ingenieros Y licenciados

TAREAS

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

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

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 2.

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

Formación.– Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Nº 2 de los baremos de las Bases de cotización a la Seguridad Social Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- ATS
- Técnicos y Aparejadores.
- Graduados sociales

TAREAS

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

1.– Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2.– Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.– Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.– Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

Formación.– Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo Nº 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:
Técnicos:

- Programador

- Delineante Proyectista
- Jefes de 1^a Áreas y Servicios (Técnicos Org del trabajo y Técnicos de Laboratorio)

Empleados:

- Jefes de 1^a Administrativos

Operarios:

- Jefe de Taller

TAREAS

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

- 1.– Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
- 2.– Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
- 3.– Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.– Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
- 5.– Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.– Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7.– Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.– Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.– Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10.– Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.– Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados

de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.– Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.– Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 4.

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

Formación.– Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

Jefes de 2ª de Áreas y servicios(Técnicos Org. del trabajo y Técnicos laboratorio)

Maestros industriales

Empleados:

- Jefes de 2ª administrativos
- Cajero (empresas de 250 a 1000 personas trabajadoras)

Operarios:

- Encargados

TAREAS

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

1.– Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.– Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.– Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.– Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

5.– Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

6.– Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

7.– Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

8.– Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

9.– Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

10.– Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

11.– Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

12.– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

13.– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14.– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15.– Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.



Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 5.

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

Formación.— Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- Profesionales de oficio de 1^a y 2^a

Empleados:

- Delineante de 1^a y de 2^a
- Oficiales administrativos de 1^a y 2^a
- Viajante
- Técnicos de Organización del trabajo de 1^a y de 2^a
- Calcador
- Analistas de 1^a y de 2^a (Técnicos de laboratorio)
- Chofer de camión
- Operador y conductor de máquinas

TAREAS

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

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

- 6.– Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7.– Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.– Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9.– Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.– Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11.– Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 12.– Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 13.– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 14.– Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 15.– Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 16.– Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- 17.– Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
- 18.– Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4, n5 y n6.

GRUPO PROFESIONAL 6.

Criterios Generales.– Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.– La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- Oficiales de 3^a
- Especialista

Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Cocinero
- Conserje
- Dependiente
- Listero
- Chofer de turismo
- Pesador-Basculero
- Telefonista

TAREAS

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

- 1.– Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.– Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.– Tareas elementales en laboratorio.
- 4.– Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5.– Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

6.– Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.– Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.– Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9.– Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.– Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11.– Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.– Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.– Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.– Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.– Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

16.– Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17.– Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2 y n3.

GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios Generales.– Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.– Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Reproductor de planos
- Portero
- Vigilante
- Ordenanza
- Guarda jurado
- Camarero

Operarios:

- Peón

TAREAS

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

1.– Tareas manuales.

2.– Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.– Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.– Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.– Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.– Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utilaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.– Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.– Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.– Tareas de reproducción y calcado de planos

10.– Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales

GRUPO PROFESIONAL 8

Categoría de Aprendiz

TAREAS

1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

ANEXO III KILOMETRAJE

OBJETO: Desarrollar los criterios aplicables para el abono del kilometraje.

ALCANCE: Todas las personas trabajadoras de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA.

DEFINICIONES:

- Kilometraje: Cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos del trabajador que, por necesidades de la empresa, deba desplazarse, haciendo uso de su vehículo particular, fuera del taller, oficina o centro de trabajo para realizar su trabajo en lugar distinto.
- Centro de trabajo habitual: Lugar de prestación de servicios habitual.
- Lugar de trabajo: Lugar no habitual de prestación de servicios.
- Domicilio: Lugar de residencia habitual comunicado a la empresa por el trabajador.

RESPONSABILIDADES:

Trabajador:

Veracidad de la información facilitada en tiempo y forma.

Informar a la Empresa de cualquier cambio en el domicilio.

Superior Jerárquico:

Dar el visto bueno a la información facilitada por el trabajador.

REFERENCIAS:

Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

CONTENIDO:

Criterios kilometraje: Las personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos a su

centro de trabajo habitual, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,29 euros/km. De esta cantidad, están exentos de cotización y tributación 0,19 euros/km.

Los desplazamientos que tengan como destino el centro de trabajo habitual, no serán compensados de ninguna manera.

Para el cálculo de los kilómetros a abonar, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Para desplazamientos durante la jornada de trabajo que partan desde el centro de trabajo habitual, y tengan como destino cualquier lugar, se abonarán los kilómetros recorridos con el vehículo propio desde el centro de trabajo habitual hasta el destino.

Si el destino final es el domicilio del trabajador – esto es, del lugar de trabajo no se regresa al centro de trabajo habitual-, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Para los desplazamientos que supongan comenzar la jornada laboral en un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo habitual, se abonará la diferencia de kilómetros que exista entre la distancia normalmente realizada desde su domicilio a su centro de trabajo habitual y la distancia entre su domicilio al lugar de trabajo.

Si la distancia recorrida hasta ese lugar de trabajo es inferior a la normalmente realizada hasta su centro de trabajo habitual, no se abonará compensación alguna.

Igualmente, si el destino final desde el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador – esto es, no se regresa al centro de trabajo habitual-, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Justificante realización kilómetros: El trabajador que realice el desplazamiento deberá cumplimentar el formulario correspondiente y entregárselo a su responsable para que, con su firma, dé el visto bueno a los desplazamientos realizados.

Los originales se remitirán a la Dirección de RRHH antes del día 15 de cada mes, siendo esta la fecha tope para el abono de los mismos en la nómina del mes en curso. Los que lleguen después del día 15, se abonarán en la siguiente nómina.

Todos los justificantes deberán estar correctamente cumplimentados, de manera que los que contengan algún error, serán devueltos al trabajador y/o responsable para la subsanación de errores.