



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-6180 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2025-2028.*

Código 39000905011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2025-2028, suscrito el 4 de julio de 2025, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por PYMETAL Cantabria en representación de la parte empresarial y por UGT-FICA Cantabria, CC.OO de Industria de Cantabria y la Federación de Industria de USO Cantabria en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria..

SE ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de julio de 2025.

El director general de Trabajo, Economía social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-6180



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE CANTABRIA 2025-2028

I - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º - AMBITO FUNCIONAL

El Ámbito Funcional del presente Convenio es el regulado en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del metal, aprobado por resolución de 29 de diciembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo (BOE 12/01/2022), y modificaciones sucesivas y se aplicará, en consecuencia, a la Industria, Tecnología y Servicios del sector del metal de Cantabria en los términos del citado convenio estatal, cuyo ámbito funcional damos por íntegramente reproducido en el presente convenio.

Las actividades que integran el ámbito funcional del presente convenio se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I. La reseña a CNAE 2009 se entenderá equiparada a la nueva clasificación aprobada por el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025). Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria estudiará y aprobará un nuevo Anexo I de adecuación de CNAES.

Las discrepancias surgidas sobre la aplicabilidad del presente u otros convenios colectivos en una misma empresa, derivadas del encuadramiento de sus actividades en varios epígrafes de CNAE, se resolverán atendiendo a la actividad principal de la empresa.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio, suscrito entre la patronal PYMETAL CANTABRIA y las organizaciones sindicales UGT-FICA CANTABRIA, COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA DE CANTABRIA y Federación de Industria de USO Cantabria obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a todas las empresas y trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores, cualquiera que sea la categoría que éstos ostenten y la función que realicen con la sola exclusión de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º - AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio es de aplicación a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4º - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028

Artículo 5º - DENUNCIA

El Convenio se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6º - CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individualmente con las personas trabajadoras, no siendo de aplicación en tal caso la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES

Artículo 7º - SALARIO BASE

El salario base para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se calculará para cada año de vigencia del convenio de conformidad con las siguientes fórmulas:

Ejercicio 2025: incremento salarial del 3,5%

Ejercicio 2026: incremento salarial equivalente al IPC real del año anterior incrementado en 0,7 puntos.



Ejercicio 2027: incremento salarial equivalente al IPC real del año anterior incrementado en 0,7 puntos

Ejercicio 2028: incremento salarial equivalente al IPC real del año anterior incrementado en 0,7 puntos

Cuando el IPC real del año anterior resulte en valor negativo, el incremento salarial que se aplicará será de 0,7 puntos.

Artículo 8º - PLUS DE CONVENIO

1.- El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo final del presente Convenio. Para los restantes años de vigencia del convenio, el plus de convenio se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

2.- En el supuesto de que alguna empresa no trabajara el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

3.- Las empresas racionalizadas abonarán el plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del plus Convenio.

4.- El Plus Convenio no computará a los efectos del Complemento de vinculación consolidado, y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 9º - COMPLEMENTO DE VINCULACION CONSOLIDADO

1.- Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos quinquenios por antigüedad en el futuro, respetándose los derechos adquiridos hasta el primero de enero de 1997 por los trabajadores con contrato indefinido, cuyo importe, calculado por la aplicación al salario base de 1997 de un porcentaje equivalente al número de años completos de permanencia en la empresa, pasará a ser recogido en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado, no compensable ni absorbible.

2.- Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

Artículo 10º - PLUSES POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Si aún a pesar de la implantación de medidas de protección individuales o colectivas la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase afectando a los trabajadores se devengará un plus sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera cifrado en un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

2.- Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.

3.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:

- Cuando sé de una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.
- Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.
- Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1ª.

Artículo 11º.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

1.- Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

2.- El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.

3.- El Jefe de Equipo percibirá un plus del 20 por 100 sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

4.- Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de seis meses consecutivos o, en períodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

Artículo 12º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

1.- Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- 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 semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe del comité de empresa o delegado de personal. Previa solicitud de la persona trabajadora y acuerdo con la empresa, las personas trabajadoras mayores de 58 años podrán ser asignadas a turnos de mañana y tarde.

3.- Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:

- El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.
- El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

4.- Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 30 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

5.- La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.
- Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

Artículo 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1.- Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado. Su pago se hará, como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

2.- Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

3.- A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

Artículo 14º.- GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES

1.- La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base, complemento de vinculación consolidada y 5 días de plus de convenio. En años sucesivos, y hasta el año 2030, se adicionarán a la base de cálculo de esta gratificación 5 días de plus de convenio por año, hasta alcanzar en el año 2030 la cantidad total de 30 días.

2.- La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario. En el supuesto de que no se prorratee, se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se realizará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 15º - HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

2.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas y en las actividades especiales debidamente justificadas.

3.- La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores, y si no fuera posible por razones de urgencia o fuerza mayor, lo hará con la mayor brevedad posible, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

4.- La Dirección de la empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.



5.- Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sección o grupo de trabajo homogéneo superasen las cuatrocientas cincuenta, la empresa contratará a un trabajador que preste una jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

6.- A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido objeto de compensación conforme al punto 11 del presente artículo.

7.- Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. El importe se calculará multiplicando el salario bruto anual por 1.75 y dividiendo el resultado por la jornada anual correspondiente.

8.- Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal, y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

9.- Los trabajadores que presten servicio a destajo o salario y prima tendrán derecho, no solamente a cobrar lo que les corresponde por el destajo o primas obtenidas, sino, también, el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

10.- En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

11.- A petición del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso proporcional al precio que por ella se hubiese debido satisfacer.

Artículo 16º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1.- En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del sexto día de baja y hasta un máximo de dieciocho meses las empresas abonarán un complemento que garantice el percibo por el trabajador del 100% del salario base, plus convenio y Complemento de Vinculación consolidada.

A partir del noagésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente los incentivos a la producción.

En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

2.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará los tres primeros días de la baja el 60% de la base reguladora diaria siempre y cuando la baja tenga una duración superior a 7 días

Artículo 17º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

1.- Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de veinticuatro mil euros.

2.- A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 18º.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO

1.- El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses.

2.- El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste

3.- Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité o Delegados de personal, los periodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.



CAPÍTULO III.- VIAJES Y DIETAS

Artículo 19º.- PLUS DISTANCIA

1.- El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo y en las condiciones establecidas en las ordenes de 10/2/58 (BOE 17/2/58) y 4/6/58 (BOE 14/6/58).

2.- A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en treinta céntimos de euro (0,30€) para el año 2025, actualizándose para ejercicios posteriores conforme al incremento del salario base.

Artículo 20º.- VIAJES Y DIETAS

1.- El importe de las dietas será para el año 2025 el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 62,78 €
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 56,27€
- La media dieta será de 16,90€
- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,41 €/km.

2.- Dichas cantidades se actualizarán para los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario base.

3.- Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

4.- Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorrateo de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

5.- Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de las mismas.

CAPÍTULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21º.- JORNADA LABORAL

1.- La jornada laboral anual será de 1.765 horas de trabajo efectivo.

2.- Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

3.- Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 22º.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO

1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

2.- No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

3.- En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas.

4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada durante el período que cada empresa señale para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

5.- Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, se seguirán los trámites establecidos en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores.



6.- Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos, y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrán permutarse sus turnos para asistir a los cursos de formación ocupacional organizados por las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa.

Artículo 23º.- PLUS DE CUARTO Y QUINTO TURNO

Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los periodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.

Artículo 24º.- DESCANSOS

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 25º.- VACACIONES

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas por metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 30 días naturales o 26 días laborables, de los que al menos 21 días naturales serán disfrutados de modo ininterrumpido, y el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

2.- A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables, todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma vengan señalados como festivos.

3.- El periodo de vacaciones consignado en el párrafo 25.1, será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) y deberán disfrutarse en el mismo año natural en que se devengue, salvo las excepciones legalmente previstas.

Para efectuar el cálculo del periodo de vacaciones se computarán como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal o maternidad, pero no las ausencias injustificadas.

4.- A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto del de su residencia habitual y la distancia habida entre la dicha obra y el lugar de residencia habitual sea superior a 750 kilómetros se ampliarán las vacaciones en un día.

5.- Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente lo serán en verano.

6.- Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.

7.- En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

8.- El periodo vacacional se anunciará anualmente con 75 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

9.- El desacuerdo entre trabajador y dirección de la empresa en cuanto a la fecha señalada para el disfrute será resuelto por la jurisdicción social.

10.- El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

11.- Las vacaciones serán retribuidas conforme a la media resultante de los últimos noventa días de trabajo efectivo anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

Artículo 26º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C. Cinco días por accidente o enfermedad graves, que podrán ser repartidos en medios días, para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.
- Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.
- Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.
- D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:
- 8 días naturales por cónyuge o pareja de hecho, hijo/hija
 - 3 días naturales por padres y hermanos
 - 2 días naturales por abuelos y nietos
 - Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos
- E. Por fallecimiento de familiares afines:
- 2 días naturales por padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos
- F. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos.
- G. Un día por traslado de domicilio.
- H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- I. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
- K. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad de trabajador.
- L. Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra j) anterior.
- M. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales

2.- Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados C), D) y E) necesite hacer un desplazamiento superior a 500 kilómetros la licencia se ampliará un día.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación Consolidada.

CVE-2025-6180



Artículo 27º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION

1.- Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

- a) Será como máximo de cuatro días por año natural.
- b) Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.
- b) El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ Empresas hasta 20 trabajadores | : Un trabajador. |
| ➤ Empresas de 21 a 50 trabajadores | : Dos trabajadores. |
| ➤ Empresas de 51 a 100 trabajadores | : Tres trabajadores. |

2.- Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación Consolidada.

Artículo 28º - EXCEDENCIAS

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

2.-Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

4.- En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 29º - PRINCIPIOS GENERALES

1.- La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados de personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Artículo 30º.- ETAPAS DE ORGANIZACION

1.- En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

2.- La empresa prestara atención constante a la formación profesional a que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 31º - RACIONALIZACION DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 32º - SIMPLIFICACION DEL TRABAJO

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituyen la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 33º - ANALISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCION

1.- Determinado el sistema de Análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité de empresa o Delegado de personal y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

2.- En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de la Comisión Mixta de interpretación del convenio.

3.- El acuerdo de esta Comisión Mixta vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la jurisdicción social competente.

Artículo 34º.- FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO

1.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

2.- En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

3.- La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 35º.- REVISION DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1º.- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2º.- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3º.- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 36º.- ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS

1.- En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

2.- La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.

3.- Si la reducción no implicase cese de personal, sino simplemente de amortización de vacante se cumplirán los requisitos exclusivos de informe al Comité de empresa o Delegado personal en su caso.

4.- Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 37º.- ANALISIS, VALORACION Y CLASIFICACION DE TAREAS

1.- Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

2.- Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con el (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

3.- La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

4.- Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 38º.- ADAPTACION DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES

1.- Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

2.- No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en la legislación vigente en cuanto a movilidad funcional.

Artículo 39º.- TRABAJO CON INCENTIVOS

1.- A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

2.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en Real Decreto 43/1996 de 19 de Enero.

3.- El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a plus convenio, la tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25 por 100 para el rendimiento correcto (75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema), y del 33% para el rendimiento óptimo (80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema) conforme al salario base de su categoría.

5.- Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de ordenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

6.- Si las tarifas fijadas por la empresa fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento acordado.

7.- Cuando las tarifas fijadas por la empresa supusiesen modificación esencial de condiciones de trabajo y no fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se seguirá el procedimiento indicado en párrafo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se de alguno de los hechos previstos en el capítulo V de este convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

9.- Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el capítulo V de este convenio.

10.- Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuaran con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

11.- Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicaran las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior.

CVE-2025-6180



CAPÍTULO VI.- CONTRATACIÓN LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) **APRENDIZAJE Y PROCESOS DE RECOLOCACIÓN**

Artículo 40º.- CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 6 meses, pudiendo ser ampliada en otros 6 meses en una única prórroga.

En los casos legalmente previstos, las empresas harán entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley 2/1991.

Artículo 41º - CLASIFICACION PROFESIONAL

1.- El personal afectado por este convenio se clasificará conforme a los grupos y categorías profesionales establecidos en el anexo III. Respecto de la definición de los Grupos profesionales, se estará a lo establecido en el II Convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017)

Artículo 42º.- PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISOS

1.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Un mes.
- Técnicos titulados Medios: Dos meses.
- Técnicos titulados Superiores: Tres meses.

2.- Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de pruebas si así consta expresamente por escrito.

3.- Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

4.- PREAVISO.- En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año la parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, constituyendo éste el único supuesto de preaviso por extinción de la relación laboral aplicable a las relaciones laborales afectadas por este convenio.

Artículo 43º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Cuando opere la movilidad geográfica del personal en los términos legales vigentes, y éste lleve aparejado cambio de domicilio el trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abone una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y los gastos de traslado tanto propios como de su familia y enseres y la diferencia del importe del alquiler

Artículo 44º.- JUBILACION PARCIAL

A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos un año para los grupos profesionales 1 a 3, una antelación de seis meses para los grupos 4 y 5 y una antelación de tres meses para los grupos 6 y 7, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad que establece la normativa vigente.

Artículo 45º.- INDEMNIZACION POR MUERTE, JUBILACION O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO

1.- La indemnización mínima por la resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real.

2.- En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46º.- INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCION DE DETERMINADOS CONTRATOS.

1.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto de la indemnización prevista a la finalización de los contratos temporales establecidos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La indemnización para los contratos temporales celebrados a partir de 1 de enero de 2015 será de doce días de salario por cada año de servicio.

Estas indemnizaciones permanecerán vigentes en tanto se encuentren así reguladas en la normativa vigente.

Artículo 47º.- RECIBO DE FINIQUITO

Las empresas tendrán la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

Artículo 48º.- PROCESOS DE RECOLOCACION

La Fundación Laboral del Metal de Cantabria propondrá a la Consejería competente en la materia la creación y financiación de un instrumento y una metodología que permita la recolocación de los trabajadores procedentes de expedientes de regulación de empleo o procesos de reestructuración de plantilla en general, y que afectará a las empresas y trabajadores vinculadas al presente convenio.

El objetivo de dicho instrumento no es sino la puesta en contacto de las empresas de origen y las de posible destino de los trabajadores afectados por estos procesos de cara a la reinserción de dichos trabajadores en el mercado laboral, a cuyo fin la Fundación Laboral del Metal de Cantabria realizará tareas de:

- Asesoramiento a los trabajadores para su recualificación y reinserción.
- Establece contactos entre empresas demandantes y trabajadores en situación de desempleo.
- Gestionará la formación necesaria para la cualificación plena de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán informar a la Fundación Laboral del Metal de sus perfiles profesionales, con el fin de efectuar las programaciones de formación que precisen para su cualificación plena, su reinserción en el mercado laboral y la mejora de sus capacidades profesionales.

A su vez, las empresas afectadas por este convenio informarán a la Fundación Laboral del Metal de los recursos humanos que precisan, evaluando los perfiles necesarios en su estructura productiva, que conduzca a una selección y/o formación de dichos recursos humanos para su posterior contratación.

La programación de las acciones de formación a desarrollar por la Fundación Laboral del Metal de Cantabria se orientará, prioritariamente, a la adecuación de los perfiles profesionales de los trabajadores de cara a su inclusión en el Sistema Nacional de Cualificaciones por unidades de competencia y familias profesionales

CAPÍTULO VII.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 49º.- PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

1.- Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.- Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4.- En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 50º.- SECCIONES SINDICALES

1.- Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de veinte trabajadores fijos, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de cien trabajadores, y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de cuatro horas retribuidas.

2.- El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

3.- Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

Artículo 51º.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado del Personal o miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o que ingresarán en la cuenta que se les notifique.

Artículo 52º.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- a).- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 33% de la plantilla de los trabajadores.
- b).- La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día y los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 48 horas antes de la celebración.
- c).- La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 53º.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

COMPETENCIAS

1.- Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de Formación Profesional de la Empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.- Ejercer una labor de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- En las empresas con más de 50 trabajadores, el Comité de Empresa podrá designar de entre sus miembros a un delegado de medio ambiente, que será el encargado de recibir información periódica de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.2.b) del Estatuto de los Trabajadores. El delegado de medio ambiente recibirá la formación necesaria en la materia, utilizando a tal efecto - tanto para la formación como para el desarrollo de sus funciones - el crédito horario ordinario establecido en el presente convenio"

3- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

5.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

CVE-2025-6180



6.- Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.

DERECHOS

7.- Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano colegiado, la facultad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

8.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente al presente artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

9.- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

GARANTÍAS

10.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los términos del artículo 51 del E.T.T.

- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

- Expresar colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores - 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores - 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores - 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores - 35 horas
- De 751 en adelante - 40 horas

11.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus Sindicatos y otras entidades de formación.

12.- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a disponer de la jornada en la que se celebre la reunión de la mesa negociadora.

Dispondrán adicionalmente durante la negociación de un máximo de 16 horas adicionales para la celebración de Asambleas Generales de Trabajadores relacionadas con la negociación colectiva.

A los efectos de este artículo se entenderán iniciadas las negociaciones en el momento en que se constituya la mesa negociadora.

13.- La representación social en la negociación de este Convenio estará integrada por doce miembros.

14.- En ningún caso las centrales sindicales podrán designar para formar parte de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos a más de un representante sindical por empresa.

15.- El calendario de reuniones para sucesivas negociaciones de este Convenio queda establecido en dos reuniones semanales.

16.- En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

17.- Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.



Artículo 54º.- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

1.- Las horas retribuidas de los miembros del Comité o Delegados de Personal, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

2.- Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité o Delegados de Personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

CAPÍTULO VIII -SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. POLITICAS DE CONCILIACION E IGUALDAD

PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preventiva, vigilancia de su salud y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Derivado de estos derechos, las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido integro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo la suplanten, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

Artículo 55º.- PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL.

La tarjeta profesional de la construcción para el sector del metal es el documento que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

Artículo 56º.- ASISTENCIA EN EL TRABAJO

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario. Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, será obligada la asistencia permanente, durante toda la jornada de trabajo, de un ayudante técnico sanitario titulado.

Como elemento añadido al botiquín, existirá un protocolo de asistencia a los trabajadores lesionados, en el que se especifique el tratamiento de primeros auxilios y el traslado en su caso, al servicio hospitalario correspondiente.

El citado protocolo, estará visible y será de conocimiento del conjunto de los trabajadores.

Artículo 57º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por los miembros de la comisión paritaria, que se reunirán al menos tres veces al año con carácter Ordinario con los siguientes objetivos:

- Elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas).
- Plan de formación para Delegados de Prevención y Responsables de Empresa.
- Campañas de información, implicación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio (empresas y trabajadores).
- Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector, (relación mutuas, investigación accidentes, servicios prevención, etc.).

La Comisión Sectorial buscará las fórmulas más convenientes para, en su momento, generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas mantener una reunión mensual en el marco del Comité de Salud Laboral, que con carácter paritario se constituirá. De dicha acta, una copia se remitirá a la Comisión Sectorial.

Artículo 58º.- POLITICAS DE IGUALDAD

Las organizaciones firmantes del convenio propugnan la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, La Fundación Laboral del Metal, de la que los firmantes del presente convenio son patronos, impulsará

y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la ley de igualdad. Con este mismo fin, la comisión paritaria del presente convenio elaborará y difundirá a empresas y trabajadores del sector del metal los protocolos modelo anti acoso y LGTBI.

Artículo 59º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, así como de trabajos nocturnos.

Las trabajadoras gestantes podrán optar por un cambio de puesto de trabajo a otro de su misma categoría, si lo hubiera disponible, en el caso de que le fuera prescrito por el ginecólogo.

Artículo 60º.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

1.-El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2.- Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación de mobiliario, y del equipo, luminosidad, etc.)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez/doce minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 61º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de facilitar al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos.

Citados reconocimientos, se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

Reconocimientos Semestrales

Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y en el que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- 1) Esfuerzos físicos, constantes.
- 2) Grandes esfuerzos, frecuentes.
- 3) Exposición a caídas de más de tres metros.
- 4) Trabajos pulvigenos.
- 5) Manipulación de disolvente.
- 6) Trabajos con Plomo, mercurio y arsénico.
- 7) Con cuerpos radioactivos.
- 8) Instalación de gases, humos, vapores niebla, tóxicos o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

Reconocimiento mensual.

Cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Trabajos con aire comprimido.
- Trabajos del apartado anterior, grupos 4, 5, 6, 7 y 8, siempre que su exposición a estos peligros, estuviera cercana a los límites considerados de Seguridad.

Artículo 62º.- PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN.

Las empresas entregarán al personal obrero al ingreso en la empresa un total de dos buzos de trabajo al año, salvo en contrataciones de ámbito inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.

Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo. Dentro de este apartado se entregará calzado adecuado, al menos una vez al año en función de las actividades a desarrollar en cada empresa.

Al resto de personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prenda diferente cada nueve meses.



Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican las empresas proveerán de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Se dotará de ropa de lana adecuada a los trabajadores en contacto con ácidos.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes, se les dotará de uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeables.

CAPÍTULO IX - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 63º.- CRITERIOS GENERALES.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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 al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario 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 el trabajador 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 art. 70 del presente Convenio.

Artículo 64º.- 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.

Artículo 65º.- 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 ocasionase 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 los trabajadores, 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 ocasionase 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 aún 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 artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 66º.- 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 el trabajador/a 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 ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. 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, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

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 el trabajador.

Artículo 67º.- 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.

Artículo 68º.- 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.

Artículo 69º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.»

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 70º. - INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

1.- Concepto de discapacidad. Se entenderá por persona en situación de discapacidad a toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

2.- Cupo de reserva. Las empresas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligados a emplear un número de trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 2% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores en situación de discapacidad de la Oficina de Empleo.

3.- Selección. Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para personas en situación de discapacidad se acreditará mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la relación y realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

4.- La Comisión Paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a las personas en situación de discapacidad y los que se les reserven con preferencia absoluta. La dicha Comisión deberá venir asesorada por los equipos multiprofesionales, con la finalidad de conocer la idoneidad del puesto de trabajo en relación con la disminución del aspirante a ocuparlo.

5.- Las empresas afectadas comunicarán dentro del primer trimestre de cada año a los representantes de los trabajadores y al SCE la relación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de discapacidad y la de los que queden reservados a éstos.

6.- Jornada.- Los trabajadores en situación de discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio, a petición propia del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo (trabajado) de prestación de sus servicios.

7.- Reducción de Barreras Arquitectónicas. Mediante obtención de subvenciones a que se refiere el art. 12 del Real Decreto de 11 de Mayo de 1983, las empresas de nueva creación preverán la adaptación de sus instalaciones con el fin de dar cumplimiento al dictamen de Comité Económico y Social de la Comunidad Económica Europea de 1987. De igual forma les será de aplicación a aquellas empresas con instalaciones ya construidas.

Artículo 71º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Todos los trabajadores que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran de capacidad disminuida por reducción de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 72º.- COMISION PARITARIA

1.- Se constituye una Comisión Paritaria que, con domicilio en la sede de ORECLA, tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la de conciliación y arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento.

2.- La Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cinco miembros en representación de la organización empresarial Pymetal Cantabria y otros cinco en representación de las Centrales Sindicales CCOO, UGT y USO, elegidos de entre los integrantes de la comisión negociadora de este Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes asesores. En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las centrales sindicales CCOO, UGT y USO, o la patronal PYMETAL CANTABRIA. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

Artículo 73º.- CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio industrial entre la empresa contratista y cualquier cliente público o privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la empresa cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

a. No se considerarán trabajadores a los efectos de este artículo, y por lo tanto no serán subrogables, los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores, ni los trabajadores autónomos, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)

b. La posibilidad de subrogación sólo alcanzará a los trabajadores de la empresa cesante con contrato de cualquier tipo con una antigüedad igual o superior a un año que hayan prestado sus servicios exclusivamente en la contrata a subrogar durante todo el año anterior a la subrogación, no aplicándose por tanto ésta a trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado.

c. Para hacer efectiva la subrogación, la empresa cesante preavisará a sus trabajadores de la finalización de la contrata, y entregará a la empresa entrante la siguiente documentación:

- Contratos individuales y sus prórrogas de los trabajadores a los que alcanza el derecho a la subrogación.
- Certificado de estar al corriente en el pago de cuotas a Seguridad Social.
- Copia de las últimas doce nóminas de los afectados.
- Fotocopia de los TC2 de los últimos doce meses.
- Relación Completa del personal al que alcanza el derecho a la subrogación.
- Liquidación de haberes.

La no entrega de la documentación detallada en un plazo de quince días naturales contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio en la contrata habilitará a la entrante a no subrogar, siendo en tal caso de cuenta de la empresa saliente las indemnizaciones que correspondieren a su personal.

Artículo 74º.- CLAUSULA DE INEFICACIA

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio podrán ser inaplicadas en la empresa que así lo solicite por las causas y el procedimiento previsto en la normativa vigente con las siguientes especialidades:

1.- SOLICITUD: La solicitud se formulará por comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 20 días hábiles desde la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria.

2.- PERIODO DE CONSULTAS: Dentro de los quince días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes legales de los trabajadores intentarán acordar las condiciones de inaplicación del presente convenio, a cuyo fin la empresa entregará:

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes

En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica, o en su defecto a la Comisión Nacional, de Convenios Colectivos.

La inaplicación será efectiva por un período máximo de doce meses, prorrogable por períodos sucesivos e iguales, y deberá ser solicitada en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Cantabria para el ejercicio 2025 y de 20 días hábiles desde la publicación de la actualización salarial que corresponda en los ejercicios 2026 a 2028.

Artículo 75º.- ORECLA

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.



Artículo 76º.- NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los atrasos pendientes de pago correspondientes al ejercicio 2025 se harán efectivos con la nómina del mes de julio de 2025.

El trabajador que extinguiere su relación laboral con la empresa con anterioridad a las fechas indicadas, percibirá los mencionados atrasos en la liquidación que le corresponda.



MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

ANEXO I – ÁMBITO FUNCIONAL
(Conforme a CNAE 2009-Clasificación Nacional de Actividades Económicas)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*
* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".
24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31 Estirado en frío
24.32 Laminación en frío
24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
24.34 Trefilado en frío
24.41 Producción de metales preciosos
24.42 Producción de aluminio
24.43 Producción de plomo, zinc y estaño
24.44 Producción de cobre
24.45 Producción de otros metales no férreos
24.46 Procesamiento de combustibles nucleares
24.51 Fundición de hierro
24.52 Fundición de acero
24.53 Fundición de metales ligeros
24.54 Fundición de otros metales no férreos
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12 Fabricación de carpintería metálica
25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
25.40 Fabricación de armas y municiones
25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73 Fabricación de herramientas
25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11 Fabricación de componentes electrónicos
26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52 Fabricación de relojes
26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
27.51 Fabricación de electrodomésticos
27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
28.14 Fabricación de otra gritería y válvulas
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión

CVE-2025-6180



MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

28.21 Fabricación de hornos y quemadores
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
30.91 Fabricación de motocicletas
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
31.03 Fabricación de colchones
31.09 Fabricación de otros muebles*
* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.
32.11 Fabricación de monedas
32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30 Fabricación de artículos de deporte*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
* Aquellos productos que sean de metal.
32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
33.11 Reparación de productos metálicos
33.12 Reparación de maquinaria
33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14 Reparación de equipos eléctricos
33.15 Reparación y mantenimiento naval
33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
33.19 Reparación de otros equipos
33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12 Recogida de residuos peligrosos*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
38.31 Separación y clasificación de materiales
38.32 Valorización de materiales ya clasificados
42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

CVE-2025-6180



42.13 Construcción de puentes y túneles*
* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
42.21 Construcción de redes para fluidos*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."
43.21 Instalaciones eléctricas
43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29 Otras instalaciones en obras de construcción
43.32 Instalación de carpintería*
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.19 Venta de otros vehículos de motor*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
61.10 Telecomunicaciones por cable*
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".
62.03 Gestión de recursos informáticos*
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
71.20 Ensayos y análisis técnicos
80.20 Servicios de sistemas de seguridad
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
* Solamente la limpieza industrial.
93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12 Reparación de equipos de comunicación
95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje
95.25 Reparación de relojes y joyería
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico



MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

ANEXO II – TABLAS SALARIALES 2025

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE CANTABRIA			
TABLAS SALARIALES 2025			
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION ANUAL
PERSONAL OBRERO	EUROS / DIA	EUROS / DIA	
Peón	43,43 €	6,10 €	21.980,11 €
Especialista	44,48 €	6,86 €	22.736,78 €
Mozo almacén	44,48 €	6,86 €	22.736,78 €
Oficial 3ª	44,83 €	7,43 €	23.103,90 €
Oficial 2ª	45,90 €	8,03 €	23.805,09 €
Oficial 1ª	46,91 €	8,70 €	24.511,01 €
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS / MES	EUROS / MES	
Almacenero	1.369,12 €	7,52 €	23.275,50 €
Chofer motocicleta	1.356,92 €	7,45 €	23.064,06 €
Chofer turismo	1.403,97 €	7,63 €	23.835,91 €
Chofer camión	1.421,32 €	7,81 €	24.162,37 €
Vigilante	1.329,23 €	7,33 €	22.606,33 €
Ordenanza	1.324,08 €	7,33 €	22.529,08 €
Enfermero	1.329,23 €	7,33 €	22.606,33 €
Telefonista	1.334,40 €	7,33 €	22.683,78 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS / MES	EUROS / MES	
Jefe de 1ª	1.930,45 €	10,55 €	32.795,58 €
Jefe de 2ª	1.781,04 €	9,75 €	30.266,37 €
Oficial de 1ª	1.631,61 €	8,91 €	27.718,07 €
Oficial de 2ª	1.490,88 €	8,15 €	25.328,48 €
Aux. Administrativo	1.370,60 €	7,52 €	23.297,68 €
Viajante	1.631,61 €	8,91 €	27.718,07 €
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION ANUAL
PERSONAL TECNICO	EUROS / MES	EUROS / MES	
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	2.491,30 €	13,59 €	42.317,91 €
Peritos e Ingenieros Técnicos	2.324,86 €	12,69 €	39.490,91 €
Ayudantes Ingenieros y Arquitectos	2.253,21 €	11,82 €	38.099,69 €
Maestros Industriales	1.727,24 €	9,47 €	29.355,56 €
Graduados sociales	1.914,57 €	10,48 €	32.533,81 €
Practicantes	1.509,88 €	8,30 €	25.670,20 €
Médicos	2.138,21 €	11,80 €	36.370,00 €
Jefe de Taller	1.914,61 €	10,48 €	32.534,39 €
Maestro de Taller	1.657,74 €	9,03 €	28.152,46 €
Maestro de Taller 2ª	1.607,87 €	9,05 €	27.413,93 €
Encargado	1.467,96 €	8,03 €	24.942,16 €
Capataz especialista	1.414,21 €	7,77 €	24.041,57 €
Capataz peones	1.369,12 €	7,52 €	23.275,50 €
Delineante proyect.	1.823,69 €	10,05 €	31.014,75 €
Delineante 1ª	1.631,61 €	8,91 €	27.718,07 €
Delineante 2ª	1.490,88 €	8,15 €	25.328,48 €
Calcedor	1.371,08 €	7,52 €	23.304,88 €
Reproductor planos	1.324,08 €	7,26 €	22.505,47 €
Jefe de laboratorio	1.996,04 €	11,07 €	33.968,25 €
Jefe de sección	1.763,21 €	9,70 €	29.980,13 €
Analista de 1ª	1.584,96 €	8,70 €	26.942,81 €
Analista de 2ª	1.413,06 €	7,77 €	24.024,26 €
Auxiliar	1.371,08 €	7,52 €	23.304,88 €
Jefe sección 1ª	1.823,69 €	10,05 €	31.014,75 €
Jefe sección 2ª	1.792,06 €	9,78 €	30.441,21 €
Técnico organiz. 1ª	1.631,61 €	8,91 €	27.718,07 €
Técnico organiz. 2ª	1.490,88 €	8,15 €	25.328,48 €
Auxiliar	1.426,02 €	7,81 €	24.232,81 €
RESTO CONCEPTOS ECONOMICOS			
QUEBRANTO DE MONEDA	16,57 €		
PLUS DISTANCIA	0,30 €		
VIAJES Y DIETAS:	- €		
* Cuatro primeros dias	62,78 €		
* A partir del quinto dia	56,27 €		
* Media Dieta	16,90 €		
DESPLAZAMIENTO EUROS/KM	0,41 €		

CVE-2025-6180



MIÉRCOLES, 16 DE JULIO DE 2025 - BOC NÚM. 136

ANEXO III - CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TECNICO
1				Ingenieros, Arquitectos y Licenciados Médicos
2				Peritos e Ingenieros Técnicos Graduados sociales Practicantes
3			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Ayudantes Ingenieros y Arquitectos Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Maestro de Taller 2ª Jefe de laboratorio Jefe de sección Analista de 1ª Jefe sección 1ª Jefe sección 2ª
4				Encargado Delineante 1ª Técnico organización 1ª Técnico organización 2ª
5	Oficial 1ª Oficial 2ª	Chofer camión	Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Capataz especialista Capataz peones Delineante 2ª
6	Especialista Oficial 3ª	Almacenero Chofer motocicleta Chofer turismo Enfermero	Auxiliar administrativo	Analista de 2ª Auxiliar
7	Peón Mozo almacén	Vigilante		

2025/6180

CVE-2025-6180